

Министерство просвещения Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Уральский государственный педагогический университет»
Институт психологии
Кафедра общей психологии и конфликтологии

**ОСОБЕННОСТИ КОПИНГ-СТРАТЕГИЙ И
СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ У СОТРУДНИКОВ IT-КОМПАНИИ,
РАБОТАЮЩИХ В ДИСТАНЦИОННОМ И
ОЧНОМ РЕЖИМАХ РАБОТЫ**

Направление подготовки «44.04.02 Психолого-педагогическое образование»

Направленность (профиль) образовательной программы:

Веб-психология и психологическое консультирование в цифровой среде

Выпускная квалификационная работа
(магистерская диссертация)

Квалификационная работа
допущена к защите
Зав. кафедрой Р.А. Валиев
« ____ » _____ 2024 г.

подпись

Исполнитель:
Лежнина Наталья Сергеевна,
обучающийся ВЕБ-2241z группы

подпись

Руководитель:
Воробьева Ирина Владимировна,
кандидат психол. наук, доцент,
доцент кафедры общей
психологии и конфликтологии

подпись

Екатеринбург 2024

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ОСОБЕННОСТЕЙ КОПИНГ-СТРАТЕГИЙ И СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ У СОТРУДНИКОВ IT-КОМПАНИИ	9
1.1. Теоретический анализ исследований стрессоустойчивости в отечественной и зарубежной психологии	9
1.2. Теоретический анализ исследований копинг-стратегий в отечественной и зарубежной психологии	16
1.3. Взаимосвязь стрессоустойчивости и копинг-стратегий в профессиональной деятельности.....	26
1.4. Психологические особенности сотрудников, работающих в дистанционном режиме работы.....	33
Выводы по первой главе.....	38
ГЛАВА 2. ИССЛЕДОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ КОПИНГ- СТРАТЕГИЙ И СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ У СОТРУДНИКОВ IT-КОМПАНИИ, РАБОТАЮЩИХ В РАЗНЫХ РЕЖИМАХ РАБОТЫ	40
2.1. Организация и проведение исследования	40
2.2. Методы и методики исследования	41
2.3. Результаты эмпирического исследования копинг-стратегий и стрессоустойчивости у сотрудников IT-компании, работающих в дистанционном, гибридном и очном форматах	51
2.3.1. Результаты описательной статистики	51
2.3.2. Результаты сравнительного анализа	56
2.3.3. Результаты корреляционного анализа	61
Выводы по второй главе	68
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	71
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ	77
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	88

ВВЕДЕНИЕ

Обоснование актуальности темы исследования. В связи с беспрецедентной всемирной пандемией COVID-19, самой масштабной за последние 50 лет, с марта 2020 года сотрудники компаний по всему миру были вынуждены вести трудовую деятельность из дома, а компаниям-работодателям, соответственно, было пришлось экстренно переносить все рабочие процессы из офисных помещений в дистанционный режим. Перейдя на удалённый режим работы, сотрудники ощутили полное размытие границы между работой и домом, испытывали тревогу от неизвестности и переживаний о здоровье близких и о своём, всё это привело к высокому уровню стресса [1; 60]. В России ответная реакция для обеспечения возможности удалённой деятельности на законодательном уровне была достаточно оперативной: уже с 01 января 2021 года удалённая работа стала легитимной, был принят Федеральный закон № 407 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.» [35]. Это позволило работодателям без страха нарушить закон, а работникам без тревоги быть обманутыми перенести трудовые отношения в дистанционный режим.

Однако, не только пандемия послужила катализатором для перехода ИТ-сотрудников (и специалистов других областей) на удалённый режим работы. В 2022 году в связи со специальной военной операцией (СВО) произошло две масштабные волны эмиграции молодых специалистов из России. Стало активно обсуждаться такое явление, как релокация, которое актуально и в наши дни. По словам главы Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации Максута Шадаева «в 2022 году уехали и не вернулись 100 000 айтишников, 80% из них продолжают работать на российские компании» [17]. На июнь 2024, согласно данным исследования habr.com, 14% ИТ-специалистов, уехавших в 2022 году, вернулись в РФ, 3%

из опрошенных планируют уехать в самое ближайшее время [53]. Для России очень важно предотвращать «утечку умов» и населения детородного возраста – т.к. эти процессы напрямую влияют на демографию, научную деятельность и экономику нашего общества, что так же отражено в национальной программе «Цифровая экономика Российской Федерации» [39]. Безусловно, СВО и обострение политических взаимоотношений с США и рядом других стран Европы является сильнейшим стрессором для граждан России.

Так же о востребованности и распространении удалённой формы занятости говорят результаты Мониторинга цифровой трансформации бизнеса – 2023, представленные Институтом статистических исследований и экономики знаний (ИСИЭЗ) НИУ ВШЭ, полученные в рамках масштабного обследования более 4 тыс. организаций РФ 10 отраслей экономики. Ключевые выводы говорят на о том, что дистанционный режим занятости используют уже более половины обследованных организаций, особенно актуально для телекома, ИТ-отрасли и финансовой сферы. Немаловажно, что «более 60% опрошенных руководителей организаций отметили положительный эффект от возможности привлечения дистанционных сотрудников из других регионов России и зарубежных стран. Это свидетельствует о переходе от локальных рынков труда к трансграничным.» [8].

Общество только что пережило первую пандемию в эпоху цифрового общества (и, возможно, не последнюю), граждане России являются свидетелями (кто-то участниками) локальных военных действий – это обуславливает повышение уровня стресса. Всё это говорит нам о том, что удалённый формат работы продолжит своё распространение и грамотное обеспечение дистанционной занятости с организационной и психологической точки зрения – это стратегически важная задача на уровне государства, экономики и бизнеса. А значит, необходимо уделить внимание психологическим особенностям сотрудников ИТ- компании, работающих в разных режимах работы.

Так же, дистанционная работа принята на законодательном уровне, специалистами ИТ-направлений востребована возможность работать удалённо, а

компании-работодатели успешно обеспечивают работу сотрудников вне офиса, что подчёркивает актуальность нашей работы.

Степень разработанности темы исследования. В отечественной и зарубежной психологии изучением феноменов стрессоустойчивость и копинг-стратегии занимались Г. Селье, Р. Лазарус, С. Фолкман, С. Ф. Кохен, П. Вонг, Г.С. Човдырова, Н. Е. Водопьянова, О.В. Кружкова, Т.Л. Крюкова и др. Ряд отечественных учёных исследовали взаимосвязь используемых копинг-стратегий и уровня стрессоустойчивости: Д.П. Заводчиков, Л. Баляева, Е.А. Столярчук, Н.Е. Водопьянова, В. В. Ножничева и др. Среди зарубежных трудов за последние 5 лет работ значительно меньше, при этом численность выборок – больше (Т. Сан, Ян Яп, Ян Чи Тунг, Куо-Тай Ченг и др.). Существуют исследования особенностей проявления данных феноменов у сотрудников, работающих на дистанционном формате (И. Юйв, Т. Чакраборти, А. Сюн, Де Винченци, М. В. Третьякова, Т.М. Харламова и др.). Представлено несколько исследований особенностей сотрудников в сфере информационных технологий (М.И. Туганова, Е.Н. Киселёва, О. В. Никитина). Авторы подчёркивают, что на данный момент нет единого, общепринятого определения феноменов стрессоустойчивость и копинг-стратегии, а существующие исследования имеют противоречивые данные. Отметим, что в отечественных и зарубежных исследованиях не найдено ни одной работы, которое бы охватило все аспекты нашего исследования.

Научная новизна исследования заключается в том, что были выявлены и описаны особенности копинг-стратегий и стрессоустойчивости у сотрудников ИТ-компаний, работающих в дистанционном, гибридном и очном режимах работы.

Проблема исследования. В современном обществе мы наблюдаем ситуацию стресса и неопределённости (мировое сообщество только пережило беспрецедентную пандемию COVID-19, ведутся боевые действия с участием граждан России, ряд мирных городов подвергается внезапным атакам), вместе с тем, растут масштабы распространения удалённой работы (особенно в ИТ-

сфере), которая так же сопровождается дополнительными стресс-факторами (полное размытие личных и профессиональных границ и, как отмечено в исследовании Е. Н. Киселевой и О. В. Никитиной, лишь 5% сотрудников ИТ-компаний не испытывают стресс и др.) [33; 60]. При этом, растут и появляются новые требования к профессионально-значимым качествам сотрудникам ИТ-компаний (амбициозность, стрессоустойчивость, обучаемость, толерантность к неопределённости) [4]. Таким образом, важно понимать, особенности и способы управления ресурсами преодоления стрессовых ситуаций для сотрудников, находящихся вне офиса, чтобы располагать инструментами для сохранения физического, психического и социального здоровья человека, сохранять высоко квалифицированных сотрудников на предприятии и в целом в стране. Однако, на данный момент обнаружен дефицит знаний в области особенностей копинг-стратегий и стрессоустойчивости у сотрудников ИТ-компаний, работающих в разных режимах работы. Выявленное противоречие позволило сформулировать объект, предмет и цель исследования [1; 8; 60].

Объект исследования – копинг-стратегии и стрессоустойчивость личности.

Предмет исследования – особенности копинг-стратегий и стрессоустойчивости у сотрудников ИТ-компаний.

Цель исследования – выявить и описать особенности копинг-стратегий и стрессоустойчивости у сотрудников ИТ-компаний, работающих в дистанционном, очном и гибридном режимах работы.

Задачи исследования:

1. На теоретическом уровне провести анализ исследований в отечественной и зарубежной психологии феноменов стрессоустойчивость и копинг-стратегии, их взаимосвязи и личностных особенностей сотрудников ИТ-компаний, работающих в дистанционном режиме работы.

2. Провести эмпирическое исследование для выявления особенностей копинг-стратегий и стрессоустойчивости у сотрудников ИТ-компаний, работающих в очном, дистанционном и гибридном режимах работы.

3. Описать особенности копинг-стратегий и стрессоустойчивости у сотрудников ИТ-компаний, работающих в различных форматах.

4. Разработать рекомендации для руководителей организаций, hr-специалистов, корпоративных психологов и сотрудников для развития устойчивости к стрессу, выбору копинг-стратегии и особенностей организации труда, управления сотрудниками в зависимости от формата работы.

Гипотеза исследования: существуют различия по уровню стрессоустойчивости и используемым копинг-стратегиям у сотрудников ИТ-компаний, работающих в разных форматах (дистанционном, очном и гибридном).

Дополнительные гипотезы:

1) женщины и мужчины, работающие в ИТ-компаниях, различаются по уровню стрессоустойчивости и используемым копинг-стратегиям;

2) существуют специфические взаимосвязи между уровнем стрессоустойчивости и копинг-стратегиями у сотрудников ИТ-компаний, работающих в разных форматах (дистанционном, очном и гибридном).

Теоретико-методологическая основой исследования являются:

- подходы зарубежных и отечественных исследователей к понятиям стресс и стрессоустойчивость (Г. Селье, Дж. Бонанно, Э. Манчини, Н. Е. Водопьянова, Г.С. Човдырова, Р.В. Куприянов, М. Л. Мельникова, Р. А Кутбидинова, Т.Л. Крюкова и др.);

- положения зарубежных и отечественных исследователей о способах совладания со стрессом, копингах, механизмах защиты (Г. Селье, Р. Лазарус, С. Фолкман, С. Ф. Кохен, П. Вонг, Г.С. Човдырова, Н. Е. Водопьянова, О.В. Кружкова, Т.Л. Крюкова и др.);

- исследования о взаимосвязи стрессоустойчивости и копинг-стратегий в профессиональной деятельности в отечественной и в зарубежной научной среде (М. В Павлючева, В. Е. Купченко, Е.А. Столярчук, Н.Е. Водопьянова, Т. Сан, Ян Яп, Ян Чи Тунг, Куо-Тай Ченг и др.), в том числе исследования специалистов ИТ-компаний (М. И. Туганова, Е. Н. Киселёва, М.Ю. Варавва);

- исследования психологических особенностей сотрудников, работающих в дистанционном режиме работы (И. Юйв, Т. Чакраборти, А. Сюн, Де Винченци, М. В. Третьякова, Т.М. Харламова и др.)

Для исследования использовались **методы:**

- организационные – сравнительный и корреляционный методы;
- эмпирические – психодиагностические методы (опросы);
- для обработки полученных данных был применён количественный анализ, проведённый при помощи статистической обработки данных SPSS, Excel-таблиц, оценка нормальности распределения данных с применением критерия асимметрии – эксцесса, Н-критерий Краскела-Уоллеса и U-критерий Манна-Уитни для сравнительного описания, коэффициент корреляции Спирмена.

Методики исследования:

1. Диагностика по методике «Стрессоустойчивость и диагностика на самооценку стрессоустойчивости личности» И. В. Киршева, Н. В. Рябчикова [26].

2. Диагностика копинг-стратегий по методике «Опросник способов копинга», разработана Р. Лазарусом и С. Фолкман, адаптирована Т.Л. Крюковой, Е.В. Куфтяк, М.С. Замышляевой в 2004 году [24].

3. Опросник повседневных стрессоров. Авторы: М. Д. Петраш, О. Ю. Стрижицкая и др. (2018г.) [41].

Практическая значимость исследования. Полученные результаты могут быть использованы в разработке рекомендации для руководителей организаций, hr-специалистов, корпоративных психологов и самих сотрудников для развития устойчивости к стрессу, выбору копинг-стратегии и особенностей организации труда, управления сотрудниками в зависимости от формата работы.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ОСОБЕННОСТЕЙ КОПИНГ-СТРАТЕГИЙ И СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ У СОТРУДНИКОВ ИТ-КОМПАНИИ

1.1. Теоретический анализ исследований стрессоустойчивости в отечественной и зарубежной психологии

В настоящее время во всём мире кратно растёт интерес со стороны психологов-практиков, учёных, педагогов и родителей, представителей различных профессий к такому феномену человеческой психики как стрессоустойчивость и к используемым копинг-стратегиям. К примеру, при поиске на сайте Научной электронной библиотеки <https://elibrary.ru/> по ключевым словам «копинг-стратегии» в период с 2000 по 2010 годы найдено 238 публикаций (статей), а с 2011 по июль 2024-го уже 3629. По ключевому слову «стрессоустойчивость» в период с 2000 по 2010 годы найдено 389 публикаций (статей), а с 2011 по июнь 2024-го уже 5518. Отметим, что наблюдается не только рост количества работ, а также разнообразие и глубина изучаемых сторон стрессоустойчивости и используемых копинг-стратегий. Так, с 2000 по 2010 опубликовано лишь одно комплексное исследование на тему копинг-стратегий и стрессоустойчивости на данном ресурсе, а в период с 2011 по июль 2024-го представлено уже 137 работ. Однако, среди них нет ни одной работы в контексте исследования деятельности сотрудников ИТ-компаний, работающих в дистанционном и очном режимах работы, что подчёркивает важность и актуальность исследований в данном направлении.

Представлен ряд научных отечественных и зарубежных работ, в которых подробно разбирается история становления и изучения понятия стрессоустойчивости [2; 24; 31; 26; 57; 28; 44; 42].

Обратимся к дословному переводу термина «стресс» (от stress англ.) – давление, нажим, напряжение. Изначально данный термин использовался в

технических науках для описания физического воздействия, только после он был введен Гансом Селье в 1936 г. в медицину, биологию и психологию [26].

М.Л. Мельникова составила достаточно интересную таблицу с хронологией изучения психологии стресса, в которой соотнесены учёные и советующий вклад, область изучения (табл. 1) [31]:

Таблица 1

Хронология изучения психологии стресса за рубежом

Имя	Год	Вклад/область изучения
Оскар Фогт	1900	Гипноз
Уолтер Кэннон	1932	Реакция борьбы или бегства
Эдмунд Якобсон	1938	Прогрессивная релаксация
Йоханнес Шульц	1953	Аутогенная тренировка
Стюарт Вульф/Харольд Вульф	1953	Стресс и головные боли
Георг Энгель	1955	Стресс и язвенный колит
Ганс Селье	1956	Физиологическая реакция на стресс
У. Т. У. Симеоне	1961	Психосоматические заболевания
Стюарт Вулф	1965	Стресс и система пищеварения
Вольфганг Лют	1965	Аутогенная тренировка
Лоуренс ЛеШан	1966	Стресс и рак
Ричард Лазарус	1966	Стресс и копинг
Томас Холмс / Ричард Раэ	1966	Стресс и копинг
Роберт Кейт Уоллас	1970	Трансцендентная медитация
Томас Буджински	1970	Стресс и головные боли
Майер Фридман / Рэй Розейман	1970	Поведенческие типы А и Б
Карл Саймонтон	1975	Стресс и рак
Герберт Бенсон	1975	Реакция релаксации / медитация
Дениел Гоулман	1975	Медитация
Гари Шварц	1976	Медитация /биологическая обратная связь
Анита ДеЛонгис	1982	Неприятности и болезнь

Как мы видим, до Ганса Селье ряд учёных уже затрагивали тему стресса своих работах, но именно он ввёл данное понятие. Сегодня мы можем наблю-

дать, что понятие «стресс» вышло далеко за границы узко биологической трактовки и стало широко использоваться не только в науке, но и повседневной жизни, в профессиональной деятельности. Стресс присутствует в жизни каждого человека с самого рождения и бывает эмоциональный, психический, семейный, профессиональный, посттравматический и др. Различным аспектам проявлений стресса уделили внимание следующие учёные:

- биохимический аспект (А. А. Виру, Л. Е. Панин, А. И. Робу);
- физиологический (Ф. З. Меерсон, В. М. Федотов);
- клинический (П. Д. Горизонтов, Ц. П. Короленко и др.);
- психофизиологический и психологический (Л. А. Китаев-Смык, Ф.П. Космолинский, Н. Е. Водопьянова, Р. В. Куприянов, О. Н. Полякова и др.) [6; 24; 26].

На данный момент представлено несколько разных определений стресса. Однако, первоисточником всех подходов является доказательство Ганса Селье, что в организме существует общая реакция на внешнее экстремальное воздействие, т.е. физиологические механизмы реакции организма на вмешательства одинаковы, независимо от происхождения этого самого воздействия. Г.Селье писал: «не имеет значения, приятна или неприятна ситуация, с которой мы столкнулись. Имеет значение лишь интенсивность потребности в перестройке или в адаптации» [Цит. по: 24, с. 7]. Таким образом, за основу возьмём следующее определение Р.В. Куприянова: «стресс – это неспецифическая реакция организма на внешнее воздействие, нарушающая его гомеостаз (равновесие)» [24, с. 7]. Таким образом, стресс является неотъемлемой частью нашей жизни, для каждого человека вполне естественно испытывать стресс, т.к. он не всегда носит негативный характер. В связи с этим выделяются две формы стресса:

- положительная форма стресса – эустресс (он же «позитивный стресс», «нормальный стресс»). Например, это такие события, как свадьба, рождение ребёнка, встреча с близким человеком, которого давно не видели, достижение долгожданной цели, выигрыш в соревнованиях – в таких ситуациях

нередко можно наблюдать «слёзы счастья». Эустресс позволяет человеку улучшать производительность, повышать концентрацию и мотивацию.

- Негативная форма стресса – дистресс (патологический стресс). Примером здесь могут служить любые ситуации угрозы самочувствию и здоровью человека, его близких, различные неблагоприятные события, горе (развод, потеря работы, серьёзное заболевание, война и др.).

Любые внешние факторы, которые вызывают стресс, называют «стрессоры». Неразрывно со стрессом связано понятие «**стрессоустойчивость**». Существуют различные определения стрессоустойчивости в отечественной литературе и за рубежом.

Даже среди отечественных работ весьма затруднительно выделить часто встречаемое: практически каждый автор осуществляет обзор исследований и выводит своё собственное определение. Приведём несколько из них:

Н.Е. Водопьянова: стрессоустойчивость – это такая характеристика человека, которая определяет его способность противостоять воздействию, вызывающему стресс; стрессоустойчивость показывает, на сколько человек «способен противостоять стрессорному воздействию или совладать с ситуациями, вызывающими стресс, активно преобразовывая их или приспособляясь к ним без ущерба для своего здоровья и качества выполняемой деятельности» [6, с. 290].

Р.А. Кутбиддинова: стрессоустойчивость – это «определенное сочетание личностных качеств, позволяющих переносить стрессовые ситуации без неприятных последствий для своей деятельности, личности и окружающих» [26, с. 22].

Р.В. Куприянов: стрессоустойчивость – «интегративное свойство личности, характеризующееся таким взаимодействием эмоциональных, волевых, интеллектуальных и мотивационных компонентов психической деятельности человека, которые обеспечивают оптимальное успешное достижение цели деятельности в сложной эмотивной обстановке» [24, с. 8].

Весьма затруднительно сформировать простое и исчерпывающее определение стрессоустойчивости, которое охватывало бы все аспекты жизнедеятельности человека. В то же время мы видим, что отечественные учёные раскрывают понятие стрессоустойчивости как интегративное свойство личности, через категории качества и характеристик человека. И сложно не согласиться с замечанием В.Ю. Щербатых: «главная трудность в определении стрессоустойчивости человека возникает при оценке его реакций на психологические факторы. Если можно относительно подобрать критерии устойчивости человека в отношении стрессоров физической или химической природы (высокая или низкая температура, физическая нагрузка, токсические вещества и т. д.), то сделать это в отношении психологических стрессоров гораздо труднее.» [58, с. 45].

Действительно, на один и тот же стрессор каждый человек среагирует по-разному: для кого-то неудача в профессиональной деятельности может стать сильнейшей стрессовой ситуацией, а кто-то отнесётся с юмором и быстро перестанет об этом думать, для другого это станет мотивационным топливом, и он направит свою деятельность на устранение ошибок, продолжит попытки достичь цель и будет совершенствовать профессиональные навыки. Это объясняется индивидуальными физиологическими (на пример, тип высшей нервной деятельности, генетические данные, органические травмы), психологическими (на пример, тип личности, ценности, мировоззрение) и социальными (на пример, в каких условиях проходило детство, профессиональный и личный круг общения и др.) характеристиками человека. Именно поэтому отсутствует единое универсальное определение стрессоустойчивости.

Обратимся к зарубежным подходам. В западной психологии особый интерес к феномену стрессоустойчивости возник в 1970-х годах во время изучения детей, которые, несмотря на сложности при их воспитании, сохраняли способности к нормальному развитию [55]. Спустя 20 лет, в начале 1990-х годов, направленность исследований устойчивости к стрессу изменилась с определений саморегуляции и защитных механизмов, сохраняющих положительные

эмоции, на изучение психосоциальных детерминант резистентности к травматическим событиям [там же].

Достаточно широкое распространение получила теория о двух типах личности, «А» и «В» (Type A and Type B personality theory), которую разработали кардиологи Мейер Фридман и Рэй Розенман в 1950-х годах, и она основана почти на 9-ти летнем исследовании мужчин в возрасте от 39 до 59 лет. Личности типа «А»: весьма энергичны, часто торопятся и быстро принимают решения, честолюбивы, вспыльчивы, раздражительны, склонны к конкуренции, могут проявлять враждебность и агрессивность, как следствие, более подвержены дистрессу (предрасположены к инфаркту, «стресс-коронарный тип», «Сизифов тип»). Личности типа «В» (модель поведения типа В): как правило, ведут спокойный, размеренный образ жизни и деятельности, ожидание переносят спокойно, доброжелательны, вкладу в карьеру предпочитают отдых (устойчивы к инфаркту). И, хотя дальнейшие исследования показывали либо спорные результаты, либо опровергали взаимосвязь типов личности с ишемической болезнью сердца, эта теория оказала существенное влияние на развитие психологии стресса и взаимосвязи психического и физического здоровья человека. [24; 58]

Достаточно известна теория «Выученная беспомощность» (learned helplessness) Стивена Ф. Майер, Мартина Е. П. Селигман: в 1967 г. они провели эксперимент на трёх группах собак (две экспериментальных и одна контрольная), стрессором являлся разряд электричества, одна группа собак могла остановить удар током, другая — нет). Майер и Селигман заметили, что собаки, которые не могли остановить ток, прекращали попытки выпрыгнуть из бокса. Сформировалось определение, что выученная беспомощность — это нарушение мотивации в связи с пережитой субъектом неконтролируемости ситуации, где результат не зависел от прилагаемых усилий. Однако, спустя 50 лет, в 2016 году, они издали книгу «Выученная беспомощность 50 лет спустя: что удалось выяснить благодаря нейробиологическим экспериментам». Пропитируем авторов, как они сами комментируют свою теорию спустя полвека:

«Мы выяснили, что организм животного и человека чувствителен к наличию/отсутствию контроля. И что пространство контроля является очень важным для последующего поведения. Это подтверждает положения изначальной теории выученной беспомощности. Однако обнаружение или ожидание контроля возникает только при его наличии, не при отсутствии. Это означает, что нельзя научиться беспомощности, она дефолтна. Можно научиться контролю. Также выяснилось, что пассивность и повышенная тревожность, которые продолжаются несколько дней после неконтролируемого негативного события, вовсе не связаны с ожиданием отсутствия контроля. Это врождённая реакция организма на продолжительную авersiveную стимуляцию, которая сенситивизирует определённый набор нейронов. Что важнее, наличие контроля предотвращает этот процесс. Тем не менее, ожидание играет роль, но в иммунизации организма. Ожидания контроля снижает негативное воздействие последующих стрессоров. И здесь очевидно противоречие созданной нами 50 лет назад теории полученным с помощью нейробиологических экспериментов данным. ... наличие контроля, видимо, является ключевой составляющей торможения реакции лимбической структуры и ствола мозга, которая вызвана стрессором.» [48, с. 20].

В конце прошлого и начале нашего столетия, разными группами зарубежных учёных, независимо друг от друга, были выявлены психосоциальные факторы, которые способствуют развитию стрессоустойчивости. Приведем некоторые из них:

- активные и пассивные стратегии преодоления стресса (Линн А. Сноу-Турек, Маргарет П. Норрис, Габриэль Тан, 1996; Дэвид Флетчер, Шелдон Хантон, 2000-2013);
- когнитивная переоценка (Стивен Марен, Эндрю Холмс, 2008-2015; Моше Фарчи, Йори Гидрон, 2010; Эллисон С. Трой, Франк Х. Вильгельм, Аманда Дж. Шэллкресс, Айрис Б. Мосс, 2010);
- просоциальное поведение, «альтруизм, рожденный страданием» (Эрвин Стауб, Йоханна Фоллхардт, 2008);

- социальная поддержка и другие (Фатих Озбай, Дуглас К. Джонсон, Элени Димулас, Калифорния Морган, III, Деннис Чарни, Стивен Саутвик, 2007) [55].

Так же, в зарубежных трудах весьма интересны результаты исследования Джорджа А. Бонанно и Энтони Д. Манчини (2004-2008), которые представлены в концепции «динамического биопсихологического гомеостаза». Она интересна тем, что в ней определены два вида стрессоустойчивости: «инженерная» и «экологическая». «Инженерная стрессоустойчивость» определяется как восстановление организма до исходного состояния (гомеостаз), предшествующего пережитому стрессу. «Экологическая стрессоустойчивость» в свою очередь, наоборот, характеризуется адаптацией в стрессовой ситуации и переходом организма в новое, альтернативное состояние. То есть в рамках данной концепции устойчивость к стрессу рассматривается с точки зрения механизма сохранения гомеостаза. [там же]

Исходя из анализа литературы, мы видим, что в зарубежных исследованиях, как и в отечественных, нет единого определения стрессоустойчивости, присутствуют разные подходы. При этом, если подвести к общему знаменателю, можно сделать вывод: стрессоустойчивость указывает на способность человека адаптироваться и восстановить своё психическое и физическое благополучие после воздействия негативных факторов; характеризует способность преодолевать стресс.

1.2. Теоретический анализ исследований копинг-стратегий в отечественной и зарубежной психологии

Не только стрессоустойчивость характеризует подверженность человека стрессу. Образ жизни человека так же оказывает большое влияние на предрасположенность к дистрессам [24]. Если человек чрезмерно употребляет алкоголь, какие-либо психоактивные вещества, не контролирует употребление

пищи (количество и качество), ведёт малоподвижный образ жизни – это приводит к увеличению вероятности возникновения дистресса и наоборот, человек, который регулярно занимается физической культурой, следит за своим рационом питания – вероятность возникновения дистресса снижается. Помимо образа жизни человека на подверженность к стрессу влияют способы совладания со стрессом. Именно учение Г. Селье о стрессе в будущем позволило понять патогенез развития стрессовых расстройств личности и необходимость дальнейшего изучения копинг-стратегий и ресурсов стрессоустойчивости личности. Таким образом, как пишет Гульшат Сулеймановна Човдырова: «стресс и копинг оказались «двумя сторонами одной медали» [57, с. 43] Во время изучения поведения человека в стрессовых ситуациях были выявлены различные механизмы совладания, которые определяли успешную или неуспешную адаптацию – копинг-механизмы.

Понятие *копинг* («coping») характеризует эффективную адаптацию человека к требованиям ситуации и объединяет в себе когнитивные, эмоциональные и поведенческие стратегии совладания со стрессовой ситуацией. Так же можно встретить понятие «coping behavior» – поведение по преодолению, совладающее поведение, характеризует именно способы поведения человека в различных ситуациях [там же].

В исследованиях можно выделить разные подходы к данному явлению [40]:

- копинг рассматривается в структуре механизмов психологических защит (Г. Ваиллант, Н. Хаан и др.);
- копинг как личностная черта предопределяющая тип реакции на стрессовое воздействие (И.Н. Гурвич, Т.Х. Холмс);
- копинг понимается как набор возможных стратегий поведения в стрессовой ситуации, выбор которых детерминируется условиями самой ситуации и особенностями активности личности в ней (Р. Лазарус, К. Карвер, С. Страк и др.);

- интегративный подход к пониманию копинга, включающий в себя положения вышеперечисленных подходов (А. Биллинг, Г. МакКуббин и др.).

При этом анализ научной литературы по копингу выявил хронологию обоснований трактовки этого понятия и первое слово принадлежит именно Сьюзен Фолкман и Ричарду Лазарусу, а также Гансу Селье, который разработал механизмы возникновения и развития стресса как результат адаптационной реакции человека [57]. Последующие труды по стрессу и копингу лишь дублируют выводы этих ученых, добавляя трактовки словесных выражений и предлагая различные варианты к изменению социальных условий и требований к личности. И так, Р. Лазарус предоставил следующее определение понятия **копинг** — это «непрерывно меняющиеся когнитивные и поведенческие попытки справиться со специфическими внешними и/или внутренними требованиями, которые оцениваются как чрезмерные или превышающие ресурсы человека» [Цит. по: 6, с. 218]. С. Фолкман и Р. Лазарус настаивают, что копинг — это динамичный процесс, он все время меняется, так как личность и среда находятся в неразрывной, подвижной связи и взаимно влияют друг на друга [24]. Они выделяют два вида копингов:

- проблемно-ориентированные – направлены на преодоление самого стрессора, решение источника «проблемы»;
- эмоционально-ориентированные – направлены на преодоление собственной ответной реакции, вызванной источником стресса.

Приставка «стратегия» в понятии «копинг-стратегии» означает широту процесса реакции на стресс – комплекс всех мер, то есть копинг-стратегии могут включать в себя как осознаваемые, так и неосознаваемые защитные механизмы психоанализа З. Фрейда, концепты Л. Фестингера, Р. Лазаруса и С. Фолкман [57].

Саймон Филипп Барон-Коэн Кохен и Ричард Лазарус, обобщив данные многих исследований, выделили пять основных задач копинга:

- 1) минимизация негативных воздействий обстоятельств и повышение возможностей восстановления (выздоровления);

- 2) терпение, приспособление или регулирование, преобразование жизненных ситуаций;
- 3) поддержание позитивного, положительного «образа Я», уверенности в своих силах;
- 4) поддержание эмоционального равновесия;
- 5) поддержание, сохранение достаточно тесных взаимосвязей с другими людьми [6].

Таким образом, как пишет Наталья Евгеньевна Водопомянова: «значение совладающего поведения состоит в том, чтобы как можно лучше адаптировать человека к требованиям среды, позволить ему ослабить или смягчить ее воздействие, избежать или привыкнуть к ней» [6, с. 232].

Следует отметить, что в литературе так же достаточно часто встречаются понятия «психологическая защита» и «совладающее поведение», «совладание» и они не являются синонимами к понятию «копинг-стратегии». Ольга Владимировна Кружкова провела достаточно глубокий теоретический анализ феноменов психологическая защита и совладание, который позволил разграничить данные явления. При этом, автор указывает, что большинство учёных не проводят четкой границы между данными явлениями. Однако, О.В. Кружкова вывела ряд параметров, по которым смогла выделить существенные отличия и провести черту между данными явлениями (в теоретическом поле): «феномены психологической защиты и совладания имеют ряд параметров, позволяющих их дифференцировать друг от друга и определить, как самостоятельные, хотя и близкородственные явления.» [22, с. 45]. Согласно данной работе, копинг-стратегии являются структурным элементом совладающего поведения, копинг-стратегии здесь – это «более четкие образы действий в проблемной ситуации» [там же].

Известен достаточно широкий диапазон стратегий преодоления стресса, в разных работах можно встретить предложения о систематизации и определении явления, однако, на данный момент единая классификация или определение отсутствуют.

Издано достаточно большое количество отечественных и зарубежных работ, в которых в основном «копинг-стратегии рассматриваются как действия, повышающие стрессоустойчивость, в рамках помощи и самопомощи личности, испытывающей трудность в экстремальных и напряженных условиях» [57, с. 41]. Среди отечественных учёных, внесших значительный вклад в данное направление, стоит отметить следующих: Е. И. Рассказова, Т. О. Гордеева, Г. С. Човдырова, И. Б. Лебедев, Л. А. Александрова, Л. И. Анцыферова, Е. В. Битюцкая, В. А. Бодров, Н.Е. Водопьянова, С. К. Нартова-Бочавер, Т.Л. Крюкова и др. [6; 57; 40; 55; 26]. Среди зарубежных учёных, это: С. Фолкман, Ц. Шафер, Р. Лазарус, С. Лосоя, Н. Эйсенберг, Р. Фабес, Б. Компас, Дж. Конор-Смит, С. Сальтцман, А. Томсен, С. Вадсворт, П. Вонг, Джордж А. Бонанно, Джордж Э. Вэйллант, Стивен Ф. Майер, Мартин Е. П. Селигман [10; 48; 43; 55].

Рассмотрим подробнее некоторые из подходов.

Джордж Э. Вайллант предлагает разделить реакции на стресс на три широкие категории:

1. Первая группа включает добровольную мобилизацию социальной поддержки (получение помощи и поддержки от других людей, в том числе работа с психологом и психотерапевтом).

2. Вторая группа включает «стратегии добровольной адаптации», т.е. осознанные когнитивные стратегии такие, как копинг-стратегии в понимании Р. Лазаруса и С. Фолкмана [57]. Полагаем, в эту группу можно реакции, которые выбирают сами личности, оказавшиеся в стрессовой ситуации.

3. Третья категория, как пишет автор: «как лихорадка и лейкоцитоз, является непроизвольной. Она подразумевает развертывание бессознательных гомеостатических механизмов, которые уменьшают дезорганизующие эффекты внезапного стресса» [10]. Пожалуй, сюда можно отнести антиципации (предвосхищение ситуации), альтруизм, юмор, сублимация и подавление [57].

Как указывает Г.С. Човдырова, методология подхода к копинг-стратегиям представлена, в основном тремя моделями: диспозиционной, интегративной и ситуативной [57].

1. В диспозиционном подходе в основном относят механизмы психологической защиты З. Фрейда.

2. В интегративном подходе считается, что на выбор копинг-стратегии влияют и личностные, и ситуационные аспекты.

3. В ситуативном подходе, основоположниками которого являются С. Фолкман и Р. Лазарус, предполагается, что именно стрессовая ситуация в большей степени влияет на стиль совладания личности. То есть на первое место выходит ситуация и уже она запускает дальнейшие действия личности: когнитивные, эмоциональные, поведенческие.

По мере взросления и накопления человеком опыта преодоления проблем, «переход неосознаваемых копингов в осознаваемые осуществляется спонтанно». Так же, этому процессу может способствовать психотерапия, психокоррекционные и психотренинговые методы [там же].

Джеймс Х. Амирхан, автор популярной методики «Индикатор копинг-стратегий» (CSI), разделил все полученные стратегии на три большие группы:

1) стратегия разрешения проблем: человек активизирует собственные ресурсы и самостоятельно ищет способы решения проблемной ситуации;

2) стратегия поиска социальной поддержки у окружающих: человек обращается за помощью к коллегам, друзьям, родным и близким и т.п.

3) стратегия избегания (дезадаптивного поведения): человек избегает контакта с реальностью, уходит от решения проблем, может использовать аутоагрессию, в жизни могут появиться психоактивные препараты, наркотики, алкоголь [57].

Пол Т.П. Вонг представил весьма интересную эволюцию классификаций стратегий преодоления стресса в виде концептуального развития от инстинктивных видов поведения до большой дифференциации (рис. 1) [6, с. 222]:



Рисунок 1. Эволюция стратегий преодоления стресса

Пол Т.П Вонг, Лириан С.Л Вонг, Кэролин Скотт подчёркивают проблему единого подхода к преодолению стресса на мировой научной арене: «Отсутствие прогресса в кросс-культурной психологии стресса и преодоления стресса частично обусловлена этноцентризмом, предвзятостью попыток обобщить популярные американские модели для других культур» [43, с. 41]. Авторы указывают, что преодоление стресса – это универсальный процесс, независимо от национальности человека, т.к. он обеспечивает выживание. В своей работе от 2006 года учёные предлагают несколько новых разработок:

1. От реактивного к проактивному преодолению трудностей. Сюда включено научение на основе опыта, активное социальное взаимодействие (заведение друзей, развитие межличностных, семейных отношений, формирование социальных групп) и развитие внутренних жизненных ресурсов (интеллектуальных, духовных).

2. От инструментального к трансформационному копингу. Авторы считают, что инструментальный копинг весьма ограничен и необходимо его расширять. Приводят следующие примеры духовных трансформаций: буддийское просветление, экзистенциальное совладание, даосский путь природы (даосизм).

3. От когнитивного к экзистенциальному копингу. Экзистенциальное преодоление трудностей включает в себя принятие того, что нельзя изменить, и открытие смысла и цели существования. Авторы приводят в пример подход В.Франкла. Так же Вонг указывает свои 7 областей: достижение, отношение, самопреодоление, религия, близость, самопринятие и справедливое отношение.

4. От дихотомического к дуалистическому. Все вещи сосуществуют в противоположностях. Авторы считают, что страдание происходит, когда мы не принимаем двойственность природных процессов: добро не может быть без зла, надежда без отчаяния и т.д. «Однако, когда мы принимаем дуальность противоположностей, мы ведём интегрированную жизнь» [43, с. 44].

Так же многие исследователи отмечают, что социальная и культурная среды человека играют важнейшую роль в преодолении стресса и обуславливают реакции человека на стресс тем или иным образом [6]. Национальные особенности, социальный и профессиональный статусы человека (уровень дохода, карьера, происхождение), семейная среда (как писал ещё Эрик Бёрн, дети могут усваивать и воспроизводить те сценарии поведения в стрессовой ситуации, которые они наблюдали у своих родителей) и условия самой ситуации могут являться как источниками для преодоления стресса (например, человек после затяжной стрессовой ситуации может позволить себе пройти реабилитацию в каком-либо загородном санатории или улететь в продолжительный отпуск, сменить обстановку), так и наоборот, дополнительным источником стресса (например человек вынужден работать на нескольких работах, без отпусков и выходных дней) [58].

Как мы можем сделать вывод из разных подходов к явлению копинг-стратегии, не только врождённые особенности человека или условия окружающей среды обуславливают выбор реакции на стрессовую ситуацию, а сам человек способен реагировать активно и даже трансформировать условия такой ситуации. При этом каждый человек обладает собственным, индивидуальным сценарием стрессового поведения [58]. Зачастую можно увидеть, как дети из

одной и той же семьи, воспроизводят разные сценарии поведения: один ребёнок может копировать отца и избегать стресс посредством употребления алкоголя, а другой ребёнок действует от обратного – например, активно занимается спортом и общественно-полезной деятельностью.

В наши дни можно найти достаточно исчерпывающие учебно-методические пособия по диагностике уровня стресса, стрессоустойчивости и выявлению преобладающих механизмов адаптации к стрессу. При этом, на сайте Высшей аттестационной комиссии <https://vak.minobrnauki.gov.ru/> за последние 30 лет на тему стрессоустойчивости и копинг-стратегий найдено не так много научных работ. В 2010 г. кандидатская и в 2012 – докторская диссертации (отрасль – медицинские науки) А. Н. Мингалева по теме: «Стрессоустойчивость лиц, профессионально связанных с экстремальными ситуациями», в 2016 г. кандидатская (отрасль – психологические науки) А. П. Катунин «Стрессоустойчивость как интегративный фактор совместной деятельности сотрудников служебных коллективов». А копинг-стратегии исследовались в двух работах: 2016 г. кандидатская диссертация (отрасль – медицинские науки) Я. С. Боритко «Копинг-стратегии и стили профессиональной операторской деятельности применительно к отбору в межпланетную экспедицию», и в 2021 г. кандидатская (отрасль – психологические науки) Кроповников О. В. «Копинг-стратегии в структуре личности руководителя». Так же удалось найти, что Г. С. Човдыровой в 2000 году присуждена учёная степень доктора медицинских наук (а в 2006 - психологических), тема докторской диссертации (специальность — психиатрия): «Психопрофилактика расстройств, связанных со стрессом, и проблемы повышения стрессоустойчивости личного состава МВД России в экстремальных условиях». Так же значительный вклад в изучение данного направления внесла Крюкова Татьяна Леонидовна: защитила в 2005 году докторскую диссертацию на тему «Психология совладающего поведения в разные периоды жизни» и адаптировала совместно с другими учёными «Опросник способов копинга», разработанный Р. Лазарусом и С. Фолкман.

Так же можно заметить, что в книжных и интернет-магазинах предлагается достаточно большое количество литературы (более ста различных книг) для широкого круга читателей на тему как справляться со стрессом и переживать тяжёлые жизненные ситуации (домашнее насилие, потери здоровья, работы или близких, профессиональные трудности и т.д.). Часть работ написаны авторами с психологическим или медицинским образованием, весьма известными в научных кругах, на пример: В. Франкл «Скажи жизни Да», Келли Макгонигал «Хороший стресс как способ стать сильнее и лучше», Ранган Чаттерджи «Я больше не могу! Как справиться с длительным стрессом и эмоциональным выгоранием», Митху Сторони «Без стресса. Научный подход к борьбе с депрессией, тревожностью и выгоранием», Роберт Сапольски «Психология стресса», «Почему у зебр не бывает инфаркта», Ю. Щербатых, А. Фридман, Д. Галанцев «Управление стрессом для делового человека» и др. Другие работы созданы коучами, бизнес-тренерами, сотрудниками специальных служб и т.д. Встречаются книги, которые проданы миллионами экземпляров, что говорит о востребованности и о желании людей во всём мире справляться со стрессовыми ситуациями, владеть приёмами самопомощи, «self-care».

Это дополнительно подчёркивает актуальность изучения темы и с точки зрения научного интереса, и отвечает запросам современного общества, только что пережившего беспрецедентную пандемию и оказавшегося свидетелями (или участниками) локальных военных конфликтов.

Подводя итог теоретическому анализу, можно сделать вывод, что несмотря на отсутствие единого определения «стратегия совладания со стрессом», чем шире арсенал используемых личностью копинг-стратегий, тем больше возможность выбора из всего репертуара одной или нескольких наиболее эффективных и адекватных ситуации адаптивных стратегий. При этом выбор используемых стратегий зависит от целого ряда различных факторов: от особенностей проблемной ситуации, половых, возрастных, физических, демографических, религиозных, социокультурных и других особенностей личности субъекта, которые необходимо изучать экспериментально. Главная цель

копинг-поведения состоит в обеспечении физического, психического и социального здоровья, поддержании благополучия человека [57].

1.3. Взаимосвязь стрессоустойчивости и копинг-стратегий в профессиональной деятельности

Проведено достаточно исследований о взаимосвязи стрессоустойчивости и копинг-стратегий в профессиональной деятельности как в отечественной, так и в зарубежной научной среде. Представим обзор отечественных и зарубежных исследований в контексте рассмотренных выше понятий.

В начале обратимся к отечественным работам.

М.В. Павлючева в своей статье «Особенности копинг-стратегий сотрудников сферы рекламы и маркетинга с разным уровнем стрессоустойчивости», делится результатами исследования, которое проводилось на базе организаций малого бизнеса г. Москва, в качестве участников исследования выступили сотрудники отделов рекламы и маркетинга: 24 мужчины и 40 женщин в возрасте от 28 до 48 лет, в общей сложности 64 человека. Были получены следующие результаты: «особенностью специалистов в сфере рекламы и маркетинга с низким уровнем стрессоустойчивости является желание отдалиться от проблемной ситуации, уклониться от ее решения или обратиться за помощью к окружающим, а с высоким — желание рационально подойти к сложившимся условиям. ... Сотрудники с высоким уровнем стрессоустойчивости чаще других используют адаптивные когнитивные (проблемный анализ, установка на собственные ценности, сохранение самообладания), эмоциональные (протест, оптимизм) и поведенческие (сотрудничество, обращение, альтруизм) копинг-стратегии» [37]. Е.Н. Паршина в своей работе от 2021 г. «Взаимосвязь стрессоустойчивости и копинг-стратегий у студентов педагогического института» делится результатами исследования: «Студенты используют все виды копингов. Благоприятно выглядят результаты по копингам Разрешение проблем и Избегание проблем. ... Установлена статистически достоверная корреляция с копинг-стратегией Разрешение проблем.» [38].

Несколько иные результаты получены в работе Д.С. Деевой и И.Н. Козырской от 2022 года «Исследование стрессоустойчивости и копинг-стратегий сотрудников в условиях производственной нестабильности». Авторы указывают: «Статистически не значимой явилась взаимосвязь уровня стрессоустойчивости и использования копинг-стратегии ориентированной на решение проблемы. ... Статистически значимой является взаимосвязь уровня стрессоустойчивости и использования копинг-стратегии, ориентированной на эмоции. Можно сделать вывод о том, что чем выше уровень стрессоустойчивости, тем меньше люди ориентируются на эмоциональную составляющую борьбы с трудными ситуациями. ... чем ниже уровень стрессоустойчивости, тем чаще люди пребывают в эмоционально-зависимом положении, направлены на поиск социальной поддержки» [20].

В материалах О.А. Щербининой и Э.Р. Шаяровой «Исследование стрессоустойчивости, тревожности и копинг-стратегий у адвокатов различных специализаций» мы видим следующие выводы: «Опрошенные, к факторам, повышающим их стрессоустойчивость, относят: – умение вести диалог, принятие собеседника, терпимое отношение к нему; – выделение времени для общения с семьей, следование семейным ценностям. ... Ошибки, допускаемые в работе адвокатами по гражданским делам, не приводят к судьбоносным изменениям у их клиентов и не влекут катастрофических последствий для них. Это также облегчает реализацию рассматриваемой категорией адвокатов копинга положительной переоценки результата своей работы». Отметим, что выборку составили 38 практикующих адвокатов, в числе которых 19 человек специализирующихся в гражданском праве и 19 человек – в уголовном. В каждой выборке представлены и мужчины, и женщины в возрасте от 30 до 60 лет со стажем профессиональной деятельности от 10 до 28 лет. При этом авторы пишут: «Полученные результаты нуждаются в уточнении с учетом факторов, которые не удалось принять во внимание в данном исследовании: возраст, стаж профессиональной деятельности, статистика удачно и нет завершенных дел и др.» [59, с. 232].

В. Е. Купченко провела в 2022 г. исследование среди 41 врача инфекционного отделения: «Ответственность, стрессоустойчивость и копинг-стратегии как факторы переживания профессионального стресса у медицинского персонала в условиях COVID-19». Были получены следующие результаты: «Выявлена прямая взаимосвязь между «переживанием стресса» и копинг-стратегией «поиск социальной поддержки» и обратная взаимосвязь между «переживанием стресса» и таким компонентом ответственности, как «осуществление намерений». Установлена прямая взаимосвязь «стрессоустойчивости» медицинских работников с копинг-стратегиями «самоконтроль» и «планирование решения проблемы» в условиях COVID-19.» [25].

Д.П. Заводчиков, Л. Баляева в своей работе «Взаимосвязь стрессоустойчивости и совладающего поведения студентов медицинского колледжа» делятся результатами исследования на выборке из 70 студентов 3 курса Свердловского областного медицинского колледжа. Им удалось подтвердить свою гипотезу, что «существуют статистически значимые корреляционные взаимосвязи стрессоустойчивости и копинг-стратегий студентов медицинского колледжа... студенты с высоким уровнем используют конфронтацию с социальным окружением, а со средним – поиск поддержки. ... отрицательная значимая взаимосвязь между стрессоустойчивостью и копинг-стратегией, заключающейся в поиске социальной поддержки» [13].

Е.А. Столярчук, Н.Е. Водопьянова, Н.О. Заручникова, А.К. Скиц провели исследование 40 сотрудников НИИ, занятых в разработке сложных технических систем (СТС), с высшим образованием, со стажем работы не более 10 лет, средний возраст 36 лет, 50% мужчин. Авторы подтвердили свою гипотезу: «уровень стрессоустойчивости специалистов СТС положительно связан с конструктивными копинг-стратегиями: чем чаще их использование, тем выше стрессоустойчивость», так же выявили несколько гендерных различий, на пример «женщины-специалисты СТС ... имеют более высокий уровень стрессоустойчивости по сравнению с мужчинами... женщины наиболее часто

используют конструктивный («здоровый») копинг – коммуникативные «ресурсные» стратегии преодоления – вступление в социальный контакт, поиск социальной поддержки, а также эмоционально-ресурсные стратегии в виде импульсивных действий. Мужчины часто демонстрируют стратегии «разрушающие коммуникации» в виде агрессивных действий, «неконструктивный ресурсоразрушающий копинг» и при этом нередко избирают пассивные стратегии – осторожные действия» [49].

О. А. Матыяшкевич в работе «Копинг-стратегии и толерантность к неопределенности как факторы стрессоустойчивости менеджеров по продажам» делится похожими результатами теоретического исследования: «одними из факторов стрессоустойчивости менеджеров по продажам выступают конструктивные копинг-стратегии, направленные на преодоление стресса ... Выбор менеджерами по продажам активных проблемно-ориентированных копинг-стратегий и высокий показатель толерантности к неопределенности, оказываются значимыми факторами стрессоустойчивости» [29].

Далее обратимся к результатам ещё одного теоретического исследования: А. О. Коваленко: представители профессий типа «человек-техника» редко используют копинг-стратегии «самоконтроль», а для представителей профессии типа «человек-человек» свойственно преобладание таких копинг-стратегий как «планирование решения проблемы», «избегание», «дистанцирование», «самоконтроль» и «поиск социальной поддержки», «положительная переоценка ситуации» [19]. Весьма затруднительно переложить данные результаты на наше исследование, т.к. сотрудники ИТ-компаний могут относиться как к типу человек-человек (hr-менеджер, менеджер по работе с клиентами и др), так и к типу «человек-техника» (разработчик, системный администратор, программист и др).

Отметим, что не было найдено работ на тему взаимосвязи стрессоустойчивости и копинг-стратегий именно у сотрудников, работающих в сфере информационных технологий, что подтверждает научную новизну нашего исследе-

дования. При этом, считаем важным рассмотреть имеющиеся работы по особенностям работы специалистов ИТ-компаний в контексте стрессоустойчивости.

В начале остановимся на авторском видении личностно-профессиональных и когнитивных характеристик ИТ-специалистов М.Ю. Варавва. Автор отмечает актуальность данной темы и пишет, что среди современных требований к профессионалам в данной сфере на первый план выдвигается, в том числе «амбициозность, ..., полагание на собственные усилия, отсутствие «сетования» на обстоятельства, адекватное восприятие сложностей.» [4, с. 80]. Как мы рассмотрели ранее, данные качества личности связаны с поведением в стрессовых ситуациях. М.Ю. Варавва делится результатами своего исследования: «Ведущие ИТ-компании сталкиваются сегодня с проблемой привлечения и удержания талантов, перспективных и высококвалифицированных сотрудников. Цифровая трансформация модифицирует не только сам труд, но выдвигает целый комплекс принципиально новых требований к субъектам профессиональной деятельности.» [4, с. 82]. При этом, автор подчёркивает, что самих исследований в данной области недостаточно.

Рассмотрим несколько отечественных исследований специалистов ИТ-компаний.

М.И. Туганова и Е.Н. Киселёва провели исследование с участием 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. Результаты представлены в статье «Особенности стрессоустойчивости и мотивации сотрудников ИТ-компаний с разной степенью удовлетворенности трудом». Авторы обнаружили одинаковый уровень стрессоустойчивости разработчиков ИТ-продуктов в разной степени удовлетворенных своим трудом. М.И. Туганова, Е.Н. Киселёва так же подчёркивают недостаточность современных исследований различных психологических особенности сотрудников ИТ-компаний [52].

Весьма интересные результаты получены в ходе исследования Е. Н. Киселевой и О. В. Никитиной «Взаимосвязь межличностных отношений и рефлексии с уровнем стресса у сотрудников ИТ компаний», в котором участвовал 61 сотрудник. Почти половина сотрудников поделились, что к стрессу приводит комплекс причин, «включая внешние обстоятельства, такие как экономическая и политическая ситуация в стране и в мире, вкупе с личными и рабочими обстоятельствами», и *лишь 5% сотрудников ответили, что у них не бывает стресса*. Остальные выводы так же частично подтверждают ранее полученные результаты: «у сотрудников ИТ компаний с высоким уровнем стресса наблюдались склонность к зависимости от других и чрезмерное дружелюбие ... со средним и высоким уровнем стресса, было замечено превалирование таких типов рефлексии как интроспекция (самокопание) и квазирефлексия, характеризующая концентрацией на объектах, не относящихся к реальной жизненной ситуации.» [33].

В завершении ознакомимся с результатами работы текущего, 2024 года (других в этом году ещё не опубликовано). В эмпирическом исследовании В. В. Ножнищевой участвовали 123 проводника пассажирского вагона в возрасте от 19 до 55 лет. Было обнаружено, что испытуемые низкой стрессоустойчивостью чаще всего используют копинг-стратегию «Бегство-избегание», а с высоким уровнем стрессоустойчивости – «Планирование решения проблемы» [34].

Так же в контексте нашей темы были рассмотрены исследования Е. С. Ермаковой (испытуемые – врачи-терапевты с разным стажем профессиональной деятельности) и С.А. Залыгаевой, М.Д. Зайцевой (испытуемые – сотрудники МЧС г. Тула) которые повторяют ранее представленные результаты (прямая взаимосвязь между высокой стрессоустойчивостью и самоконтролем, планированием решения проблемы) [12; 14].

Стоит отметить, что отдельное внимание уделяется взаимосвязи стрессоустойчивости и копинг-стратегий в профессиональной деятельности медицинских работников (особенно в контексте пандемии COVID-19) [47; 30; 12],

сотрудников правоохранительных органов и экстремальных профессий [14; 57], педагогов и студентов [42; 54].

Что касается зарубежных исследований, то за последние 5 лет гораздо меньше публикаций на тему взаимосвязи копинг-стратегий и устойчивости к стрессу, чем отечественных (зато численность выборок – выше). Учёные из Австралии Тиньюэ Сан, Ян Яп, Ян Чи Тунг, Бэй Бэй, Джошуа Ф. Уайли провели исследования среди 422 участников (без привязки к профессиональной деятельности, 72,5 % женщин, средний возраст = $22,79 \pm 5,36$). Авторы делятся результатами: «В трех исследованиях совладание, ориентированное на избегание, предсказывало более высокую реактивность негативных аффектов. В одном исследовании активное планирование преодоления трудностей предсказывало более низкую реактивность негативных аффектов», что так же подтверждает выводы отечественных коллег [50].

Учёные из Ирана Мейсам Бабахани, Марьям Агабарари, Рухангиз Норузиния провели исследование в 2023 году «Воспринимаемый стресс и стратегии преодоления после неудачной сердечно-легочной реанимации среди специалистов догоспитальной неотложной помощи: многоцентровое поперечное исследование», в котором участвовало 374 специалиста. Авторы установили «прямую связь с 5 стратегиями преодоления стресса, включая сфокусированное на проблеме преодоление стресса, сфокусированное на поддержке преодоление стресса, сфокусированное на эмоциях преодоление стресса, самоотвлечение и религию. Самая сильная связь была обнаружена между воспринимаемым стрессом и самоотвлечением, за которым следовало совладание, сфокусированное на эмоциях.» [30].

Учёные из Тайваня Куо-Тай Ченг, Кирк Чан в 2022 году провели исследование 678 сотрудников четырех компаний коммунальных служб и получили результаты, которые так же подтверждают ранее рассмотренные: «стратегия избегания усугубляет стресс» [23].

Отметим, что при этом у зарубежных учёных достаточно много исследований о психологических особенностях сотрудников во время удалённой работы, которые рассмотрим в следующем параграфе.

Таким образом, несмотря на некие противоречия и недостаточность глубины отечественных и малого количества зарубежных исследований о взаимосвязи стрессоустойчивости и копинг-стратегий, опираясь на рассмотренные работы, мы можем сделать следующие выводы: есть прямая связь между высоким уровнем стрессоустойчивости и такими копинг-стратегиями, как «поиск социальной поддержки», «планирование решения проблемы», «самоконтроль»; есть обратная связь между низким уровнем стрессоустойчивости и «конфронтацией» и «поиском социальной поддержки» (в некоторых исследованиях поиск «социальной поддержки» находится в прямой связи с низкой стрессоустойчивостью); есть прямая связь между низким уровнем стрессоустойчивости и копинг стратегией «бегство-избегание».

1.4. Психологические особенности сотрудников, работающих в дистанционном режиме работы

И.М. Гурова приводит следующее определение: дистанционная (удаленная) работа «представляет собой особую форму организации трудового процесса, при которой штатные сотрудники компании исполняют свои обязанности за пределами рабочего пространства, а основные коммуникации в процессе работы осуществляются с помощью цифровых технологий» [7, с. 129]. На данный момент — это достаточно распространённое явление не только на мировом, но и на российском рынке труда.

Удалось найти совсем немного отечественных исследований о психологических особенностях сотрудников, работающих в дистанционном режиме работы: опубликованы работы исследования студентов и педагогов на дистанционном обучении, т.е. внимание уделено участникам образовательной

сферы, исследований сотрудников ИТ-компаний не найдено. Это так же подчёркивает проблематику и новизну нашего исследования.

Т.М. Харламова провела в 2020 году исследование специфики психического состояния и копинг-стратегий студентов первого курса направлений подготовки «Клиническая психология» и «Психология широкого профиля» в период дистанционного обучения в время пандемии COVID-19. Автор делится: «обнаружено, что чем активнее проявляют себя студенты первокурсники в сложившейся в условиях пандемии учебной и жизненной ситуации, тем более они ориентированы на решение проблем и тем реже выбирают стратегию их избегания» [54].

М. В. Третьякова провела исследование на базе двух образовательных организаций города Перми, с участием 70 учителей с разным стажем работы. Выявлено, что используемые копинг-стратегии коррелируют со стажем: «У учителей со стажем работы более 15 лет эмоционального истощения не наблюдается за счет стратегии копинга бегство-избегание». Так же учителя берут на себя ответственность в возникающих в связи с дистанционным обучением проблемах и, независимо от стажа, преобладают копинг «самоконтроль» и «поиск социальной поддержки» [51].

Обратимся к зарубежным исследованиям – их представлено достаточно много и в различных контекстах.

Учёные из Великобритании провели теоретический анализ (на основе материалов ИТ-специалистов, обеспечивающих трансформацию компаний на дистанционную работу) и выделили ряд ключевых проблем, связанных с ИТ, во время пандемии COVID-19. Авторы рассмотрели три временных периода: до пандемии, ответ на пандемию и период после нее и подготовили рекомендации, как компании могут обеспечить сохранение производительности труда, даже при переходе на дистант [46].

Канадский учёный Джеффри Дж. Леонарделли суммировал имеющиеся материалы и подготовил статью с выводами, которые менеджеры могут применять для эффективного управления удаленными рабочими силами. Автор

назвал это «Уроки кризиса: идентичность как средство эффективного управления удаленными сотрудниками». Перечислим данные уроки кратко:

1. Давать возможность сотрудникам самовыражаться (просить сотрудников рассказать о себе, делиться своей личной информацией, использовать эмодзи).

2. Поощрять инклюзивность рабочей силы (позволяет лидеру охватить более широкую аудиторию, задействовать разные слои населения, в том числе, с ограниченными возможностями здоровья).

3. Создавайте возможности для общей идентичности (создавать общие чаты со своими аватарами). Автор утверждает, что это поможет лидеру установить доверие с удалёнными сотрудниками и повысить их вовлечённость [9].

Ещё одно исследование китайских учёных Эми Тонг Чжао и Ицзе Юй проведённое с участием на 212 удалённых сотрудников в 2022 г., затронуло такую актуальную тему как размытие личных и профессиональных границ удалённых сотрудников, при использовании социальных сетей. Авторы рекомендуют ограничивать профессиональное общение в личных социальных сетях и мессенджеров, а рабочее взаимодействие осуществлять в корпоративном чате, т.к. некоторые сотрудники предпочитают ощущать границы между своей личной и профессиональной жизнью и отношениями, а при размытии границ у сотрудников вырастает тревожность [60].

В Индии с участием 222 удалённых сотрудников было проведено исследование на весьма интересную тему: «Можно ли перейти на удаленную работу, когда растёт количество фаббинга и кибербезделья?» Нехватку личного общения во время пандемии люди стали активно компенсировать онлайн-общением. Исследование показало, что пандемия положительно связана с фаббингом (зависимость от мобильного устройства, привычка отвлекаться на него, в т.ч. во время общения в живую), при этом работа на дому не связана напрямую с данным явлением. Не смотря на некоторые противоречивые результаты в своих исследованиях, авторы утверждают, что именно индивиду-

альные обстоятельства и восприятия работы влияют на благополучие и производительность труда из дома. Еще одним важным выводом для управленческого и hr-состава компании является то, что те, кто является фаббером, более склонны к киберлени. Это означает, что производительность на работе будет ниже, если киберлень не контролировать, следовательно, работодатели должны организовывать контроль и устанавливать нормы использования сотрудниками интернета в личных целях. Это позволит поддерживать производительность труда и вовлеченность в работу [56].

Группой учёных из США, ОАЭ и Великобритании было проведено исследование 642 участников в Соединенных Штатах, работающих удалённо в разных отраслях, изучив влияние «большой пятёрки» черт личности и переутомления от удалённой работы. Результаты показали, что невротизм имеет прямую связь с переутомлением от удаленной работы, доброжелательность и добросовестность выступают в качестве защитных черт личности [18].

Достаточно масштабное совместное исследование учёных из Китая и США было проведено в 2022 году (изучались опросы данных из Китайского всеобщего социального обследования с 2003 года, в общей сложности 12 000 анкет). Результаты исследования очень важны для работодателей по всему миру т.к. изучены типы сотрудников, которые больше подходят для удалённой работы: «женщины с большей вероятностью принимают удаленную работу, как и сотрудники с продвинутыми навыками работы в Интернете. Это исследование является одним из первых, показывающих, как соответствие навыков имеет значение для того, чтобы быть успешными удаленными работниками. Между тем, это исследование показывает, что именно гендерные психологические различия, а не разделение труда в семьях мотивируют женщин соглашаться на удаленную работу, что является важным наблюдением, которое до сих пор игнорировалось [1].

Ещё одна работа объединила учёных из Канады, ОАЭ и Австрии в исследовании 600 преподавателей языка в период перехода на онлайн-обучение во время пандемии. Авторы обнаружили, что активные методы совладания,

ориентированные на решение проблемы, связаны с более положительными результатами психологического благополучия педагогов. При этом, более широкое использование стратегий избегания-совладания связано с отрицательными психологическими результатами (повышением уровня стресса и различных отрицательных эмоций, таких как тревога, гнев, грусть и одиночество). Так же авторы отмечают, что лучше использовать различные копинги, в зависимости от ситуации, но некоторые из них определенно, более позитивно сказываются на самочувствии [42].

В заключение рассмотрим работу от 2024 года итальянских учёных Буономо И., Де Винченци К., Пансини М., Д'Анна Ф., Беневене П., которые изучили «как ощущение поддержки со стороны руководителей и коллег на работе способствует балансу между работой и личной жизнью и удовлетворенности работой среди удаленных сотрудников». В исследовании участвовало 635 удаленных работников (61% - женщины, средний возраст 46,7) из различных отраслей сферы услуг и государственного управления в Италии. Результаты подтвердили связь между межличностными отношениями на рабочем месте и повышением удовлетворенности работой удаленных работников и их баланса между работой и личной жизнью. При этом, вопреки ожиданиям авторов, не было обнаружено значимой прямой или косвенной связи между поддержкой руководителя и балансом между работой и личной жизнью. Таким образом, это исследование указывает на важность укрепления прочных социальных связей для содействия благополучию и балансу между работой и личной жизнью в условиях дистанционной работы [3].

Опираясь на представленные работы, можно сделать выводы, что: существуют различия между психологическими особенностями сотрудниками, работающими в дистанционном и очном форматах, но исследований в сравнении данных форматов недостаточно; женщины чаще, чем мужчины, выбирают дистанционный формат и адаптируются легче; высокий уровень компьютерной грамотности способствует минимизации стресса при переходе на удалённую работу; для сотрудников на дистанционной работе более важна социальная

поддержка, взаимодействие, контроль использования интернета, чем офисным сотрудникам.

Выводы по первой главе

Теоретический анализ исследований копинг-стратегий и стрессоустойчивости в отечественной и зарубежной психологии, в том числе в контексте профессиональной деятельности, показывает, что данная тема является актуальной и привлекает внимание ученых со всего мира, особенно последние 30 лет, а первые упоминания о стрессе и копингах встречаются ещё в начале прошлого века. При этом, на сегодняшний день нет единого подхода к определению и систематизации изучаемых феноменов стрессоустойчивость и копинг-стратегий, однако, можно сделать следующие выводы:

- стрессоустойчивость указывает на способность человека адаптироваться и восстановить своё психическое и физическое благополучие после воздействия негативных факторов;
- главная цель копинг-поведения состоит в обеспечении физического, психического и социального здоровья, поддержании благополучия человека;
- есть прямая связь между высоким уровнем стрессоустойчивости и такими копинг-стратегиями, как «поиск социальной поддержки», «планирование решения проблемы», «самоконтроль» и есть прямая связь между низким уровнем стрессоустойчивости и копинг стратегией «бегство-избегание»;
- существуют различия между психологическими особенностями сотрудниками, работающих в дистанционном и очном форматах, но исследований в сравнении данных форматов недостаточно;
- существуют гендерные психологические различия у сотрудников, работающих на удаленном формате работы, но исследований в сравнении мужчин и женщин недостаточно.

Весьма интересное наблюдение: в зарубежных исследованиях достаточно часто встречаются совместные исследования учёных из разных стран:

США, Финляндия, Норвегия, Африка, Австрия, Китай, ОАЭ и др. [28; 42; 1; 18]. Жаль, что мы не наблюдаем подобных коллабораций с нашими соотечественниками. Возможно, в будущем, продолжив научную деятельность в данном востребованном за рубежом направлении (исследование особенностей сотрудников на дистанте) и мы сможем внести свою лепту в международные исследования, обогатиться опытом зарубежных коллег.

В отечественных и зарубежных исследованиях, к сожалению, не найдено ни одной работы, которая бы охватила все аспекты нашего исследования. При этом, в отечественных работах на данный момент практически отсутствуют данные об эмпирических исследованиях сотрудников на дистанционной работе. Это означает научную новизну нашей работы. Так же, дистанционная работа уже принята на законодательном уровне, специалистами ИТ-направлений востребована возможность работать удалённо, а компании-работодатели (особенно крупные в сфере финансов, маркетинга и ИТ) успешно обеспечивают работу сотрудников вне офиса, что подчёркивает актуальность нашего исследования.

Таким образом, проблема стрессоустойчивости и копинг-стратегий сотрудников ИТ-компаний, работающих в дистанционном и очном режимах работы имеет практическую важность и остро нуждается в дальнейшем изучении.

ГЛАВА 2. ИССЛЕДОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ КОПИНГ-СТРАТЕГИЙ И СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ У СОТРУДНИКОВ ИТ-КОМПАНИИ, РАБОТАЮЩИХ В РАЗНЫХ РЕЖИМАХ РАБОТЫ

2.1. Организация и проведение исследования

Исследование проводилось в дистанционном (онлайн) формате. Выбранные методики были перенесены цифровую среду на площадке с конструктором для различных видов теста, в том числе психологических, «Online Test Pad»: <https://onlinetestpad.com/ru>. Для мотивации сотрудников к прохождению мы приняли решение отображать интерпретацию результатов сразу после прохождения каждой диагностики и дополнить информацией об исследуемых понятиях, литературой для чтения и своими контактами, на случай возникновения вопросов.

Выборка. Исследование проводилось среди сотрудников федеральной ИТ-компании, работающих в разных режимах работы: удалённый, офис и гибрид (часть рабочих дней сотрудник проводит в офисе, часть – удалённо). Приглашение для участия в исследовании было направлено через разные каналы связи: через корпоративную социальную сеть, на рабочие электронные адреса (e-mail) и мессенджер (Телеграм). География выборки: различные города на территории Российской Федерации и разные страны (Казахстан, Таиланд, Грузия, Армения, Испания и др.). Тестирование проводилось анонимно, с целью получения максимально искренних ответов и исключения конфликта интересов. Во избежание включения психологических защит тема исследования и названия диагностик не указывались заранее (испытуемый видел их после прохождения).

В исследовании приняло участие 112 испытуемых. Отдельно отметим, что всего участников было больше: первую диагностику прошёл 151 человек, первую и вторую – 132, и только 112 человек прошли все три диагностики.

Далее описываем именно ту выборку, которая прошла все три теста (112 испытуемых): участники в возрасте от 21 до 55 лет, из них 72 женщины и 40 мужчин.

На прохождение тестирования было заложено 7 календарных дней, после осуществлялся анализ полученных результатов.

Как испытуемые разделились по форматам работы и полу, представлено в таблице 2:

Таблица 2

Распределение выборки по формату работы и полу

Формат работы	Женщины	Мужчины	Общий итог
Гибрид (офис+удалённый)	26	16	42
Офис	19	13	32
Удалённый (дистант)	27	11	38
Общий итог	72	40	112

Мы видим, что больше всего испытуемых работает в гибридном формате (42 человека), а меньше всего – в офисном (32 сотрудника).

Общий трудовой стаж (число полных лет) испытуемых находится в диапазоне от 2 до 36 лет (медиана – 15,5 лет), при этом трудовой стаж на текущем формате работы от 0,5 года до 29 лет (медиана – 7 лет): можно сделать вывод, что многие испытуемые изменили свой формат работы в процессе трудовой деятельности.

2.2. Методы и методики исследования

Полученные в ходе исследования эмпирические данные подвергались статистическому анализу с использованием электронных таблиц Microsoft Excel и программы IBM SPSS Statistics. В исследовании использовались следующие математико-статистические приемы обработки данных:

- оценка нормальности распределения данных с применением критерия асимметрии – эксцесса;

- Н-критерий Краскела-Уоллеса для непараметрических выборок для нахождения статистически значимых различий в трёх и более выборках (у нас три группы по формату работы) в уровне стрессоустойчивости, копинг-стратегий, стресс-факторов в зависимости от пола;
- U-критерий Манна-Уитни для непараметрических выборок для нахождения статистически значимых различий в двух несвязных выборках – по полу;
- Критерий ранговой корреляции Спирмена для непараметрических выборок для выявления зависимости между стрессоустойчивостью, копинг-стратегиями, стресс-факторами и форматом работы.

Выборка не соответствует закону нормального распределения данных (в Приложении 1 указаны «сырые данные» по результатам трёх диагностик для всех форматов работы, где мы видим расхождения асимметрии и эксцесса со стандартной ошибкой), в связи с этим были использованы критерии Краскела-Уоллеса, Манна-Уитни и Спирмена для непараметрических выборок, а для построения графиков и диаграмм мы брали значения Медианы.

Для проведения исследования особенностей копинг-стратегий и стрессоустойчивости у сотрудников IT-компании, работающих в дистанционном и очном режимах работы в онлайн-среде были выбраны три методики (методики удовлетворяют требованиям валидности и надежности):

1. «Тест на самооценку стрессоустойчивости личности» Н.В. Киршева, Н.В. Рябчикова (1995 г.), который приводится во многих учебно-методических пособиях по работе со стрессом как рекомендуемая для выявления уровня стрессоустойчивости [26].
2. Опросник способов копинга, методика была разработана Р. Лазарусом и С. Фолкман в 1988 году, адаптирована Т.Л. Крюковой, Е.В. Куфтяк, М.С. Замышляевой в 2004 году [24].
3. Опросник повседневных стрессоров. Авторы: М. Д. Петраш, О. Ю. Стрижицкая и др., разработана в 2018г. [41].

Все три методики адаптируются для проведения онлайн-формата, что так же сыграло важную роль при их выборе.

Первая методика. Тест на самооценку стрессоустойчивости личности. Авторы методики – Н. В. Киршева, Н. В. Рябчикова. Цель методики: оценка стрессоустойчивости.

Процедура проведения. Предлагается набор из 18 утверждений, по каждому из которых участник должен выбрать один из предложенных вариантов («редко» - 1 балл, «иногда» - 2 балла, «часто» - 3 балла), т.е. тот, который максимально соответствует ему самому. Тест позволяет получить оценку уровня стрессоустойчивости, который определяется исходя из количества набранных баллов. Всего авторы приводят 9 уровней: от очень низкого (51-54 балла), до очень высокого (18-21 балл, см. табл. 3). Затем подсчитывается суммарное число баллов, которое набрал испытуемый, и определяется, какой уровень стрессоустойчивости по таблице 3:

Таблица 3

Определение уровня стрессоустойчивости

Суммарное число баллов	Уровень вашей стрессоустойчивости
51-54	1 – очень низкий
53-50	2 – низкий
49-46	3 – ниже среднего
45-42	4 – чуть ниже среднего
41-38	5 – средний
37-34	6 – чуть выше среднего
33-30	7 – выше среднего
29-26	8 – высокий
25-18	9 – очень высокий

Чем меньше число (суммарное число) баллов набрал участник, тем выше стрессоустойчивость и наоборот. Если у 1-й и 2-й уровень стрессоустойчивости, то авторы рекомендуют кардинально менять свой образ жизни.

Вторая методика. «Способы совладающего поведения» (Р. Лазарус и С.

Фолкман в адаптации Т.Л. Крюковой, Е.В. Куфтяк, М.С. Замышляевой). Данная методика представляет собой опросник, состоящий из 50 вопросов, направленных на выявление характерных для человека стратегий преодоления проблемных, напряженных ситуаций.

Рассмотрим кратко 8 типов реагирования (копинг-стратегий) в стрессе, которые учитывает данная методика:

1. Конфронтация. Предполагает попытки разрешения проблемы за счет не всегда целенаправленной поведенческой активности, осуществления конкретных действий, направленных либо на изменение ситуации, либо на отреагирование негативных эмоций в связи с возникшими трудностями. При выраженности данной стратегии могут наблюдаться импульсивность в поведении (иногда с элементами враждебности и конфликтности), враждебность, трудности планирования действий, прогнозирования их результата, коррекции стратегии поведения, неоправданное упорство. Часто стратегия конфронтации рассматривается как неадаптивная, однако, её умеренное использование обеспечивает способность личности сопротивляться трудностям, умение отстаивать собственные интересы, справляться с тревогой в стрессогенных условиях.

2. Дистанцирование. Предполагает попытки преодоления негативных переживаний в связи с проблемой за счет субъективного снижения ее значимости и степени эмоциональной вовлеченности в нее. Характерно использование интеллектуальных приемов рационализации, переключения внимания, отстранения, юмора, обесценивания и т.п. Положительный аспект использования данной стратегии заключается в возможности снижения субъективной значимости трудноразрешимых ситуаций и предотвращения интенсивных эмоциональных реакций на стресс, а отрицательный – в вероятности обесценивания собственных переживаний, недостаточно серьезного отношения к ситуациям, требующим разрешения.

3. Самоконтроль. Предполагает попытки преодоления негативных переживаний в связи с проблемой за счет целенаправленного подавления и сдерживания эмоций, минимизации их влияния на восприятие ситуации и выбор

стратегии поведения, высокий контроль поведения и самообладания. При предпочтении данной стратегии наблюдается тенденция к сдерживанию личных побуждений и подавлению потребностей, стремление скрывать личные переживания от окружающих, замкнутость. Часто такое поведение говорит о высокой тревоге личности перед самораскрытием, чрезмерной требовательности к себе, приводящей к сверхконтролю поведения.

4. Поиск социальной поддержки. Предполагает попытки разрешения проблемы за счет привлечения внешних (социальных) ресурсов, поиска информационной, эмоциональной и действенной поддержки. Свойственна ориентированность на взаимодействие с другими людьми, ожидание поддержки, внимания, совета, сочувствия. Поиск информационной поддержки предполагает обращение за советом и рекомендациями к экспертам и знакомым, владеющим с точки зрения респондента необходимыми знаниями. Потребность в эмоциональной поддержке проявляется стремлением быть выслушанным, получить эмпатичный ответ, разделить свои переживания с тем, кто понимает и сочувствует. При стремлении к действенной поддержки, ведущей является потребность в помощи конкретными действиями, в том числе материальными ресурсами. При явном предпочтении стратегии поиска социальной поддержки может сформироваться зависимая позиция и/или чрезмерные ожидания по отношению к окружающим.

5. Принятие ответственности. Предполагает признание субъектом своей роли в возникновении проблемы и ответственности за ее решение, в ряде случаев с отчетливым компонентом самокритики и самообвинения. При умеренном использовании данная стратегия отражает стремление личности к пониманию зависимости между собственными действиями и их последствиями, готовность к саморефлексии и поиску истока актуальных трудностей в личных особенностях или ошибках. При ярко выраженном использовании данной стратегии в поведении может проявляться неоправданная самокритика и самобичевание, переживание чувства вины и хроническая неудовлетворенность собой, что может приводить к депрессивным состояниям.

6. Бегство-избегание. Предполагает попытки преодоления личностью негативных переживаний за счет реагирования по типу уклонения: отрицания проблемы, фантазирования, неоправданных ожиданий, отвлечения и т.п. При частом выборе данной стратегии могут наблюдаться инфантильные формы поведения в стрессовых ситуациях: отрицание либо полное игнорирование проблемы, уклонение от ответственности и действий по разрешению возникших трудностей, пассивность, нетерпение, вспышки раздражения, погружение в фантазии, переедание, употребление алкоголя и т.п. Большинство учёных данная стратегия рассматривается как безусловно неадаптивная, при этом, во время острых стрессогенных ситуациях и в краткосрочной перспективе она помогает сохранить психическое равновесие.

7. Планирование решения проблемы. Предполагает попытки преодоления проблемы за счет целенаправленного анализа ситуации и возможных вариантов поведения, выработки стратегии разрешения проблемы, планирования собственных действий с учетом объективных условий, прошлого опыта и имеющихся ресурсов. Стратегия рассматривается большинством исследователей как адаптивная, способствующая конструктивному разрешению трудностей.

8. Положительная переоценка. Предполагает попытки преодоления негативных переживаний в связи с проблемой за счет ее положительного переосмысления, рассмотрения ее как стимула для личностного роста. Из положительных сторон использования данного типа стратегии стоит отметить возможность личностного роста в процессе преодоления проблемной ситуации, а из отрицательных – возможность недооценки практических возможностей разрешения ситуации.

Можно сделать вывод, что эффективность той или иной стратегии зависит от особенностей актуальной ситуации и имеющихся личностных ресурсов, поэтому говорить об адаптивности или дезадаптивности отдельных копинг-стратегий сложно. Стратегии, эффективные в одной ситуации, могут быть неэффективными и даже приносить вред – в другой.

Процедура проведения. Испытуемому предлагаются 50 утверждений, касающихся поведения в трудной жизненной ситуации. Испытуемый должен оценить, как часто данные варианты поведения проявляются у него (возможны ответы: никогда, редко, иногда, часто).

Опросник включает 8 шкал, которые отражают стратегии совладающего поведения. Необходимо подсчитать баллы, суммируя по каждой субшкале: никогда – 0 баллов, редко – 1 балл, иногда – 2 балла, часто – 3 балла.

Анализ результатов опросника проводится на основании подсчета баллов по каждой из шкал (представлен в таблице 4).

Таблица 4

Определение выраженности копинг-стратегий

Копинг-стратегии	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения
Конфронтативный копинг	0 - 3	4 - 14	15 - 18
Дистанцирование	0 - 3	4 - 14	15 - 18
Самоконтроль	0 - 3	4 - 17	18 - 21
Поиск социальной поддержки	0 - 3	4 - 14	15 - 18
Принятие ответственности	0 - 2	3 - 8	9 - 12
Бегство-избегание	0 - 4	5 - 19	20 - 24
Планирование решения проблемы	0 - 3	4 - 14	15 - 18
Положительная переоценка	0 - 3	4 - 17	18 - 21

Позитивным считается преобладание среднего значения по шкалам 3, 4, 5, 7, 8 над шкалами 1, 2, 6.

Третья методика. Опросник повседневных стрессоров. Авторы: М. Д. Петраш, О. Ю. Стрижицкая и др. (2018г.) [41].

Авторы определяют повседневный стресс как совокупность незначительных событий, с которыми человек сталкивается ежедневно и которые вызывают психическое напряжение. М. Д. Петраш, О. Ю. Стрижицкой и др. был разработан, апробирован и валидизирован собственный опросник повседневных стрессоров в 2018г.

Опросник позволяет выделить 10 стресс-факторов:

1. Работа/дела. В этот фактор вошли события, связанные с выполнением профессиональной деятельности и с делами, которые необходимо было выполнить к сроку. Переживания относительно большого количества дел подкрепляются нехваткой времени на отдых. Отражает стрессовость событий, связанных с выполнением профессиональной деятельности.

2. Взаимоотношения с окружающими. Фактор собрал утверждения, указывающие на контекст конфликтного взаимоотношения. Критика со стороны окружающих, невнимание, ссоры и конфликты дополняются переживаниями смущения, сконфуженности, дискомфорта, страха возникновения конфликта, отсутствием положительных эмоций от проведенного досуга, нежеланием что-либо делать и рассеянностью («что-то забыл», «что-то не смог найти»).

3. Нарушение планов. В этот фактор вошли «события-ожидания» (пробки на дорогах, ожидание в очереди) и события, связанные с нарушением планов (срыв запланированных мероприятий, прерывание отдыха), что вызывает перенапряжение и снижается способность противостоять стрессу, усиливается конфронтация.

4. Финансы. Трудности с финансами, материальная неопределенность будущего, разочарование в получении денежных доходов, а также необходимость в непредвиденных расходах.

5. Планирование. Вопросы этого фактора связаны с хозяйственно-бытовыми проблемами. Напряжение относительно планирования рациона для семьи, утомление от хозяйственных дел сопровождаются переживаниями, связанными с невозможностью заняться интересным делом, собственным здоровьем, встретиться с друзьями. Фактор усиливают семейные ссоры и снижение помехоустойчивости (отвлечение на шум и неприятные звуки).

6. Семейные проблемы. Проблемные ситуации, возникающие с родственниками, детьми, внуками, беспокойство относительно здоровья членов семьи, а также ссоры с супругами.

7. Окружающая действительность. В фактор вошли утверждения, которые можно отнести к событиям окружающей действительности. Возможно, переживания относительно оформления документов, ожидание плохих новостей, а также реакция на телепередачи больше свойственны людям, не способным ценить настоящую жизнь, ее ценность «здесь и сейчас», они скорее склонны погружаться в прошлые переживания.

8. Самочувствие/одиночество. Переживание чувства одиночества, обеспокоенность внешним видом, общее физическое недомогание, огорчение по поводу телепередачи, прочитанной книги или просмотренного фильма, а также тревожное предчувствие конфликта.

9. Общее самочувствие. Неблагоприятные погодные условия, недостаток времени на отдых, беспокойство за другого человека и обеспокоенность своим внешним видом способствуют дискомфорту в плане общего самочувствия. Дискомфорт, вызванный нехваткой времени на отдых.

10. Конкуренция. Ситуации вынужденной конкуренции и необходимостью публичных выступлений. В данном случае можно говорить о том, что в случае вынужденной конкуренции сон страдает не сильно, а также отсутствует физический дискомфорт, либо он выражен слабо. Отражает активную позицию, но вместе с тем относится к повседневному стрессу, так как отмечены как «неприятные» события. Конкуренция часто предполагает конфронтативное поведение.

Процедура проведения. Испытуемому предлагаются 55 утверждений и нужно отметить, те события, которые произошли в течение последних двух недель. Для этого выбирается соответствующая цифра в вариантах ответа: необходимо отметить у выбранных событий силу (выраженность) его (события) переживания, используя шкалу от 1 до 10, где 1 – минимальная выраженность переживания, 10 – максимальная выраженность, захватывающее переживание. Если событие (переживание) отсутствовало, испытуемый должен указать ноль: для онлайн-диагностики мы добавили значение «0» в шкалу и прописали в инструкции (на бумажном бланке авторы предлагают пропустить

событие и перейти к следующему). Пример инструкции для третьей диагностики указан на рисунке 2:



Часть 3. Последняя.

Время тестирования: 5-10 мин.

Инструкция к тесту

Отметьте, пожалуйста, те события, которые произошли с вами в течение последних **двух недель**.

Если событие (переживание) отсутствовало, то нажмите «0» и переходите к следующему.

Если событие присутствовало, отметьте силу (выраженность) переживания события, используя шкалу от 1 до 10, где **1** – минимальная выраженность переживания;

10 – максимальная выраженность, захватывающее переживание.

Вы увидите результат и расшифровку сразу после прохождения тестирования.

Укажите, пожалуйста, ваш набор символов, который придумали в самом начале. Тестирование анонимное.

Введите ваш набор из трёх
символов

Рисунок 2. Инструкция для Опросника повседневных стрессоров в онлайн-среде

Чем больше % набрано по какому-либо фактору – тем сильнее данный стресс-фактор был выражен за последние 2 недели.

2.3. Результаты эмпирического исследования копинг-стратегий и стрессоустойчивости у сотрудников IT-компаний, работающих в дистанционном, гибридном и очном форматах

2.3.1. Результаты описательной статистики

Испытуемым предлагалось оценить степень удовлетворенности своим форматом работы: поставить оценку от 1 до 5, где 1 – не удовлетворён, 5 – полностью удовлетворен. Как разделились оценки испытуемых в зависимости от формата работы можно посмотреть в таблице 5:

Таблица 5

Распределение выборки по степени удовлетворенности текущим
форматом работы

Оценка удовле- творенности / Формат работы	Офис	Офис, доля	Гибрид	Гибрид, доля	Уда- лен- ный	Удален- ный, доля	Общий итог
2 – скорее не удовлетворён	1	3%		0%		0%	1
3- частично удовлетворен	2	6%	2	5%	4	11%	8
4 – скорее удовлетворен	17	53%	14	33%	14	37%	45
5 – полностью удовлетворен	12	38%	26	62%	20	53%	58
Общий итог	32		42		38		112

Как мы видим, оценку «1» (не удовлетворён) не поставил ни один участ-
ник, оценку «2» – только один сотрудник (работающий в офисе). Большая
часть испытуемых (103 человека) поставили «4» и «5», т.е. можно сказать, что
большинство сотрудников удовлетворены своим форматом работы. Полно-
стью удовлетворены больше всего сотрудников в гибридном формате работы
(доля составила 62%), меньше – в офисном (38%).

Результаты первой диагностики – «Стрессоустойчивость и диагностика
на самооценку стрессоустойчивости личности» – мы можем наблюдать на рис.
3:

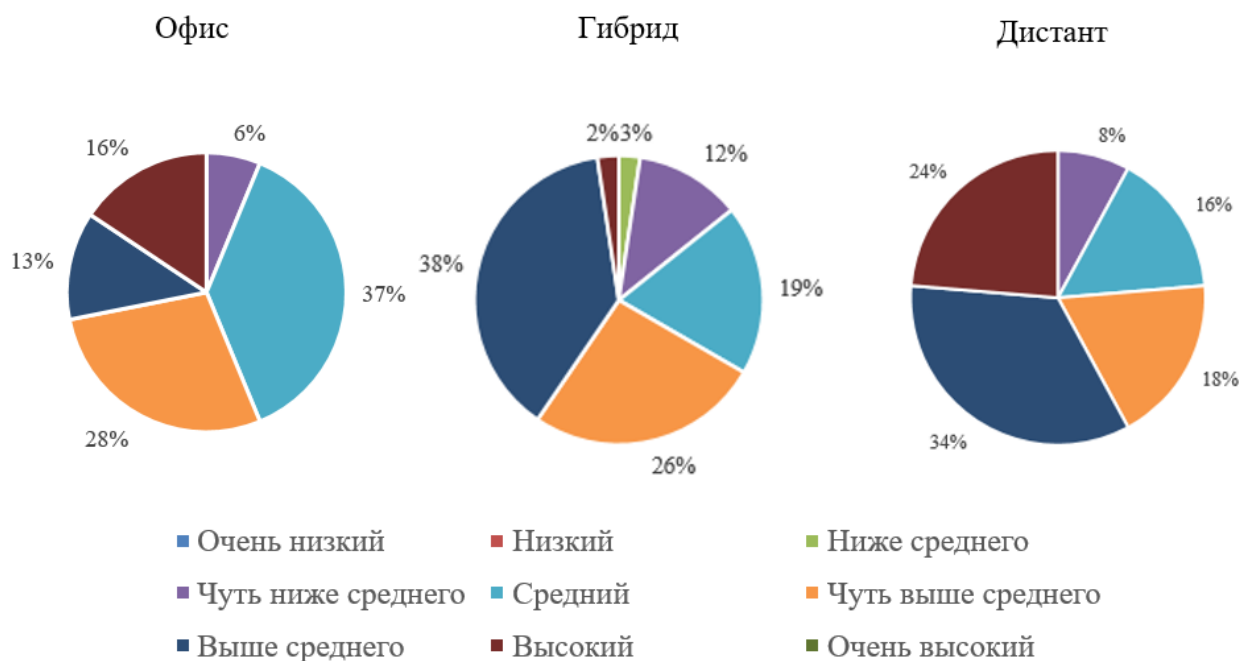


Рисунок 3. Диаграмма процентного распределения уровней стрессоустойчивости у сотрудников, работающих в разных форматах

Среди сотрудников ИТ-компании, работающих в офисном режиме работы мы наблюдаем преобладание среднего (37%) и чуть выше среднего уровней стрессоустойчивости (28%), при этом самое низкое значение – «чуть ниже среднего» – у 6%. У гибридного формата выражены уровни выше среднего (38%) и чуть выше среднего (26%), самое низкое значение стрессоустойчивости – «ниже среднего», 3% (один сотрудник). Для удаленного формата работы характерно преобладание выше среднего (34%) и высокого уровней (24%), при этом самое низкое значение – «чуть ниже среднего» у 8%. Таким образом, мы видим, что наибольшее количество сотрудников с высоким и выше среднего уровнями стрессоустойчивости находятся на удалённом формате работе. Возможно, это связано с тем, что у сотрудников данного формата больше возможностей планировать свой график, расписание рабочих встреч, отстраивать границы рабочей коммуникации (контакт с коллегами только дистанционно, они не врываются в пространство в реальной жизни, есть возможность выключить ноутбук, отключить уведомления и звук на смартфоне).

Результаты второй диагностики (Способы совладающего поведения) среди сотрудников ИТ-компании для офисного формата работы представлены на рис. 4:

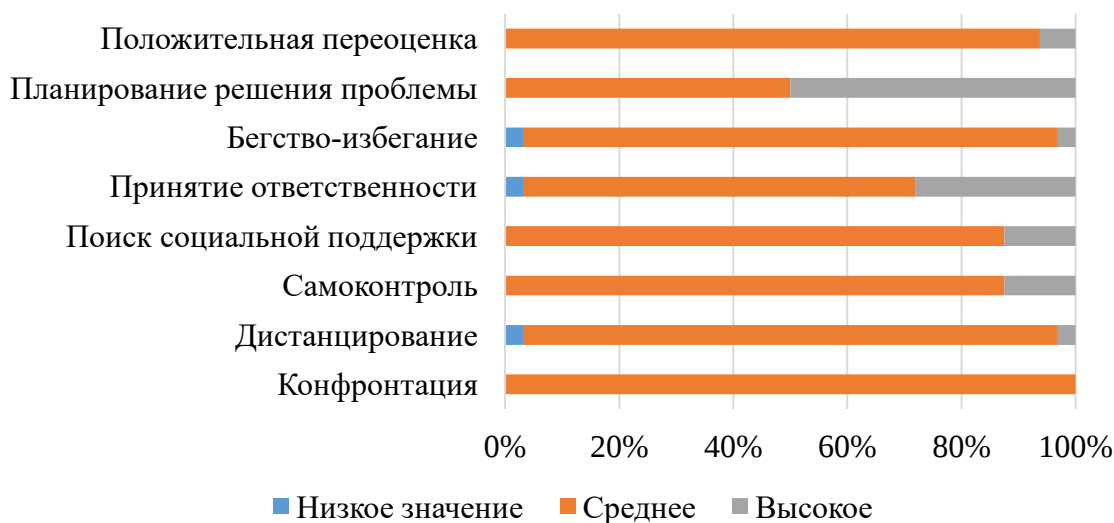


Рисунок 4. Гистограмма процентного распределения уровней выраженности способов копинга у сотрудников, работающих в офисе

Мы наблюдаем преобладание среднего значения практически по всем способам копинга, при этом, заметно предпочтение копинга «Планирование решения проблемы» (50% испытуемых) и у 28,1% сотрудников выражено «Принятие ответственности».

Для гибридного формата работы данные представлены на рисунке 5:

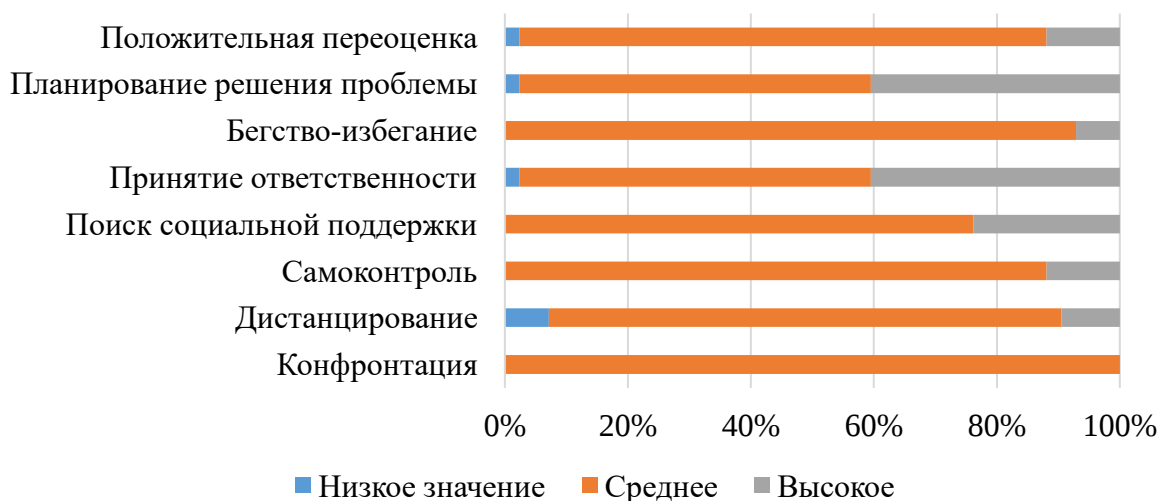


Рисунок 5. Гистограмма процентного распределения уровней выраженности способов копинга у сотрудников, работающих на гибриде

На диаграмме видим преобладание среднего значения практически по всем способам копинга, при этом, заметно предпочтение копингов «Планирование решения проблемы» и «Принятие ответственности» (40,5% испытуемых) и 23,8% сотрудников выражено «Поиск социальной поддержки».

Для удаленного формата работы результаты представлены на рисунок 6:

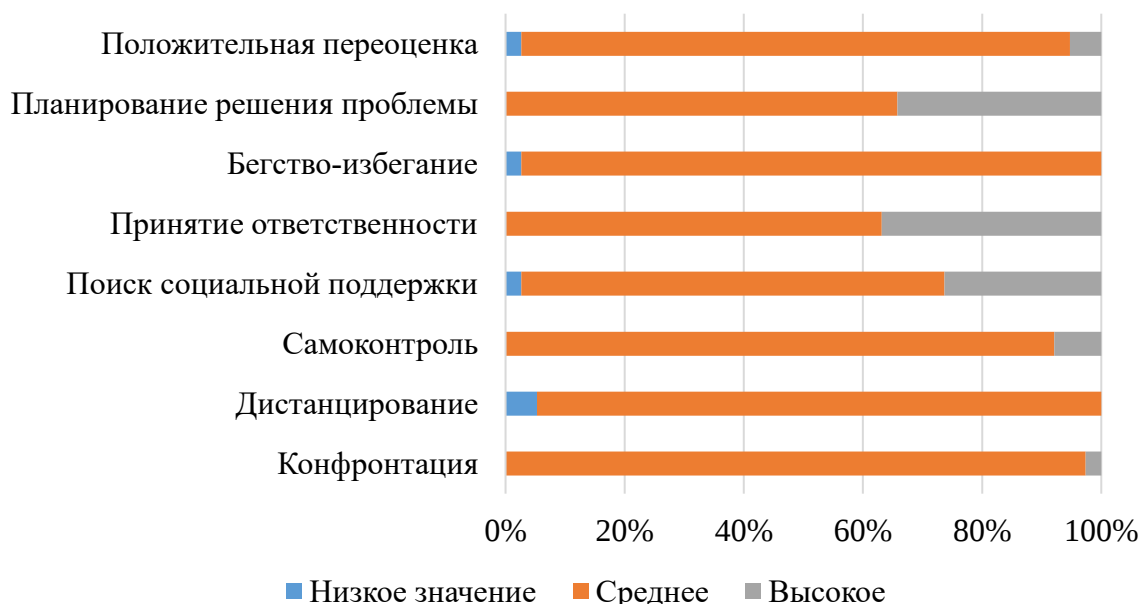


Рисунок 6. Гистограмма процентного распределения уровней выраженности способов копинга у сотрудников, работающих на дистанте

Для сотрудников, работающих удаленно, мы так же наблюдаем преобладание среднего значения практически по всем способам копинга. При этом, заметно предпочтение копингов «Принятие ответственности» (36,8% испытуемых), «Планирование решения проблемы» (34,2%) и «Поиск социальной поддержки» у 26,3% сотрудников.

Таким образом, независимо от формата работы, наблюдается преобладание среднего значения практически по всем способам копинга и отмечается предпочтение копингов «Планирование решения проблемы» и «Принятие ответственности», т.е. сотрудники всех форматах используют в своём арсенале весь спектр копингов. Возможно это связано с тем, что стрессовые ситуации бывают разные и сотрудники реагируют по-разному, а склонность выбирать

адаптивный копинг «Планирование решения проблемы», «Принятие ответственности» – вероятно, отражает ответ на требование к сотрудникам ИТ-отрасли рефлексировать, работать над ошибками и решать проблемы. При этом мы наблюдаем, что на гибридном и удаленном формате работы предпочитается копинг «Поиск социальной поддержки» – скорее всего, это связано с тем, что данные сотрудники частично или полностью физически изолированы от коллектива, а человек – это социальное существо и ему важны поддержка, признание, отношение других людей. Так как данные сотрудники не могут в сложной ситуации «в моменте» получить поддержку коллег, то они находят ресурсы для преодоления стрессовой ситуации в обращении к другим людям (наставникам, родным, друзьям и др.).

Обратимся к результатам третьей диагностики «Опросник повседневных стрессоров», которые представлены для всех трёх форматов работы на рисунке 7:

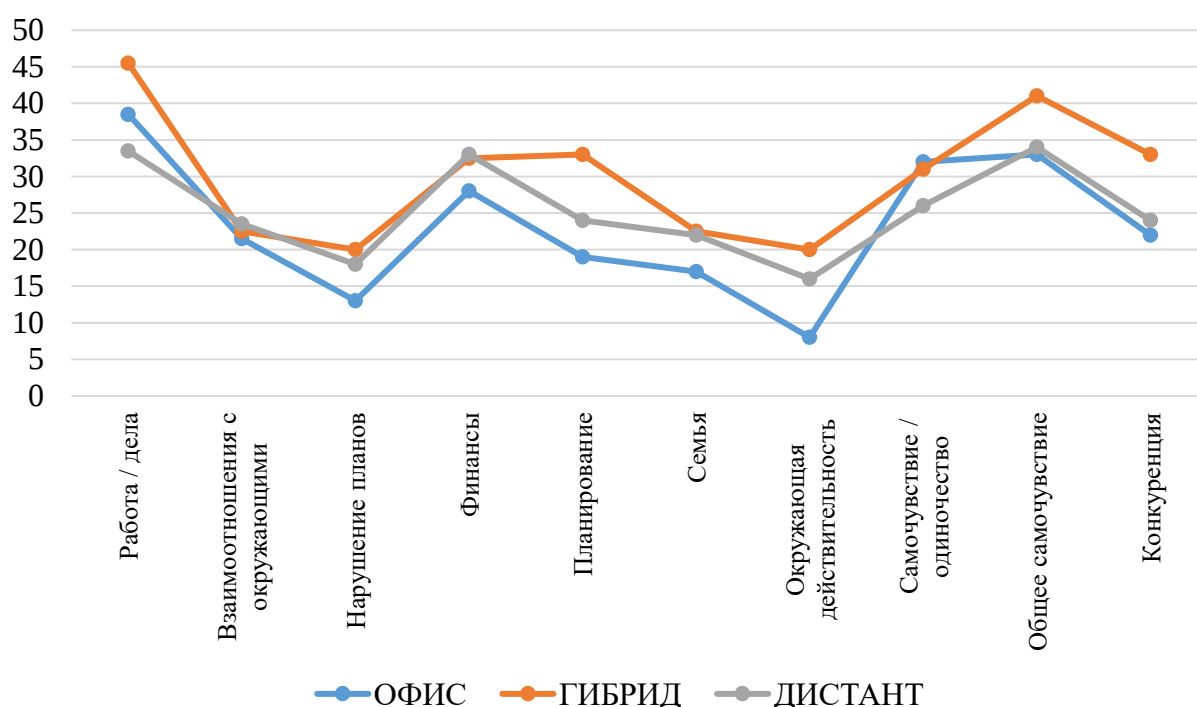


Рисунок 7. График медиан показателей повседневных стрессоров для сотрудников разных форматов работы

Мы можем наблюдать, что у сотрудников, работающих в офисе, часто встречающиеся стресс-факторы, это – Работа/дела (медиана фактора 38,5%

среди испытуемых данной группы) и Самочувствие/одиночество (32%). Минимальные значения у стресс-факторов Нарушение планов (13%) и Окружающая действительность (8%). Для сотрудников на гибридном формате характерно преобладание стресс-факторов Работа/дела (среднее значение фактора 45,5%), Общее самочувствие (41%) и Планирование (33%), а минимальные значения у факторов Нарушение планов (20%) и Окружающая действительность (20%). Для сотрудников на удаленном формате доминируют стресс-факторы Общее самочувствие (среднее значение 34%), Работа/дела (33,5%) и Финансы (33%), а реже всего встречаются Нарушение планов (18%) и Окружающая действительность (16%).

Мы наблюдаем, что Стресс-фактор Взаимоотношения с окружающими находится практически на одном уровне для всех форматов работы, а наибольшая разница видна у стресс-фактора Планирование (у гибрида самое высокое значение – 33%, у дистанта – 24%, у офиса самое низкое – 19%), полагаем, что это связано с тем, что именно у гибридного формата, когда сотрудник вынужден обеспечить себе несколько рабочих пространств (дома и в офисе), ему приходится прилагать больше усилий для планирования бытовых дел, при этом у офисных сотрудников есть чёткая граница между работой и домом, соответственно для них меньший стресс вызывает организация дел (в офисе – рабочие дела, дома – можно посвятить себя личным и семейным вопросам).

2.3.2. Результаты сравнительного анализа

Для сравнения результатов диагностик по формату работы и проверки основной гипотезы о наличии различий по уровням стрессоустойчивости и копинг-стратегиям в зависимости от формата работы, мы использовали критерий Краскела-Уоллеса (т.к. наша выборка не соответствует закону нормального распределения данных, и мы сравниваем 3 группы).

Выявлены различия в выборках по формату работы по трём переменным, результаты представлены в таблице 6:

Таблица 6.

Данные Н-критерия Краскела-Уоллеса по формату работы

Переменная	Н-критерий Краскела- Уоллеса	Уровень значения	Средний ранг		
			Офис	Гибрид	Дистант
Стаж в текущем формате	17,865	,0001	75,67	53,56	43,61
Стрессоустойчивость (баллы)	6,806	,0333	61,72	62,60	45,37
Стресс-фактор Конкуренция	5,665	,0589	50,23	65,90	51,38

На высоком уровне статистической значимости выявлены отличия в Стаже в текущем формате работы ($p < 0,01$): для сотрудников дистанта он значительно ниже, чем у офиса и гибрида (самое высокое значение – у офиса), это объясняется тем, что в России, до пандемии (март 2019 г) удаленный и гибридный формат работы не были распространены, даже среди IT-компаний. Обнаружены статистически достоверные различия на среднем уровне значимости по Уровню стрессоустойчивости ($p < 0,05$): у сотрудников в дистанционном формате работы он выше, чем в офисном и гибридном формате (по стрессоустойчивости чем меньше значение ранга – тем уровень выше), что подтверждает нашу основную гипотезу в части различий уровня устойчивости к стрессу в зависимости от формата работы. Так же прослеживается тенденция по стресс-фактору Конкуренция ($p = 0,589$): чаще всего он встречается у сотрудников гибридного формата работы (у офиса и дистанта практически одинаковые значения). Обзор зарубежных и отечественных исследований не даёт ответ на вопрос, почему устойчивость к стрессу выше у сотрудников в дистанционном формате, что подчёркивает необходимость продолжать исследования в данном направлении. Можем лишь предположить, что это связано с тем, что у сотрудников на удалённом формате больше возможности контролировать свою занятость и качество общения (в офисе в любой момент может подойти кто-то из коллег и обратиться с просьбой, сообщить неприятную новость, «выплеснуть» своё негативное настроение и нет времени на контроль эмоций, а на

дистанте можно выключить компьютер, отключить уведомления и звук на смартфоне в личное время и время перерывов, есть возможность «взять себя в руки»). У сотрудников удаленного формата больше возможности планировать собственное саморазвитие, составлять режим труда и отдыха.

В выборе способов копинга в зависимости от формата работы статистически значимых различий в сравнительном анализе не выявлено.

Для проверки первой дополнительной гипотезы о существовании различий в уровне стрессоустойчивости и в выборе способов копинга среди женщин и мужчин был проведён сравнительный анализ по критерию Манна-Уитни. В таблице 7 представлены результаты по переменным, по которым выявлены статистически значимые различия:

Таблица 7.

Данные U-критерия Манна-Уитни для сравнения выборок по полу

Переменная	U - критерий Манна-Уитни	Уровень значимости	Средний ранг	
			Муж	Жен
Копинг Конфронтация	1021,500	,010	46,04	62,31
Копинг Самоконтроль	1118,000	,049	64,55	52,03
Копинг Поиск социальной поддержки	716,500	,000	38,41	66,55
Копинг Бегство-избегание	987,500	,006	45,19	62,78
Копинг Положительная переоценка	1065,500	,022	47,14	61,70
Стресс-фактор Планирование	1081,000	,029	47,53	61,49
Стресс-фактор Самочувствие/одиночество	925,000	,002	43,63	63,65

На высоком уровне статистической значимости выявлены различия по использованию копингов Конфронтация, Поиск социальной поддержки, Бегство-избегание – женщины данные виды копингов используют чаще, чем мужчины. Так же на среднем уровне статистической значимости обнаружены статистически достоверные различия в использовании копинга Самоконтроль – мужчины его выбирают чаще, чем женщины, а копинг Положительная переоценка больше предпочитают женщины. Предполагаем, что это связано с тем,

что женщины чаще реагируют эмоционально, обсуждают проблему с окружающими, склонны делиться своими переживаниями, а мужчины выражают свои эмоции более сдержанно. Отметим, что женщины больше мужчин подвержены стресс-фактору Самочувствие/одиночество и Планирование. Данные результаты частично совпадают с выводами исследования Е.А. Столярчук, Н.Е. Водопьяновой «Поведенческие факторы стрессоустойчивости специалистов сложных технических систем»: есть противоречие в части использования копинга Конфронтация – авторы пишут, что ему отдают предпочтение мужчины, а не женщины; совпадение в части того, что Поиск социальной поддержки чаще используют женщины [49]. Скорее всего, это объясняется тем, что для женщин нашей страны по-прежнему свойственно ведение бытовых задач (закупка продуктов, приготовление пищи, поддержка порядка дома, воспитание детей) и, при этом, работа наравне с мужчинами (в ИТ-компаниях нет строгого распределения по должностям и полу, как например, в военной или промышленной сфере). Соответственно, именно женщины больше подвержены стрессору планирования задач, т.к. сталкиваются с нехваткой времени на заботу о своём здоровье, на сон и т.д.

Полученные данные свидетельствуют о том, что существуют различия в используемых копинг-стратегиях у женщин и мужчин сотрудников ИТ-компаний, при этом не выявлено различий в уровнях стрессоустойчивости (уровень значимости 0,262), что частично подтверждает первую дополнительную гипотезу.

Далее мы исследовали различия в копинг-стратегиях и стресс-факторах в выборках мужчин и женщин в зависимости от формата работы с помощью Н-критерия Краскела-Уоллеса. Примечательно, что среди женщин не выявлено никаких статистически значимых отличий, кроме стажа в текущем формате работы (данные представлены в Приложении 2), а среди мужчин – выявлены отличия в зависимости от формата работы, результаты представлены в таблице 8. Можно сделать вывод, что женщины более адаптивны, чем мужчины, к различным форматам работы, т.е. более гибко подходят к организации

своего рабочего пространства и, возможно, это связано с тем, что женщины чаще выбирают копинги Положительная переоценка, Поиск социальной поддержки, Конфронтацию и Бегство-избегание, т.е. используют различный арсенал в преодолении стрессовых ситуациях, а мужчины предпочитают Самоконтроль (держат все эмоции при себе, на что уходит достаточно много ресурсов и делать это в офисе значительно трудозатратнее).

Таблица 8.

Данные Н-критерия Краскела-Уоллеса по формату работы, мужчины

Переменная	Н-критерий Краскела-Уоллеса	Уровень значения	Средний ранг		
			Офис	Гибрид	Дистант
Удовлетворенность текущим форматом работой	5,096	,078	18,92	24,94	15,91
Стаж в текущем формате	8,386	,015	27,23	19,75	13,64
Стрессоустойчивость баллы	14,111	,001	22,15	26,59	9,68
Копинг Конфронтация	7,179	,028	22,69	24,13	12,64
Копинг Самоконтроль	4,844	,089	25,35	15,91	21,45
Стресс-фактор Работа/дела	8,448	,015	20,38	25,97	12,68
Стресс-фактор Нарушение планов	7,317	,026	13,35	24,47	23,18
Стресс-фактор Планирование	4,943	,084	14,73	24,19	21,95
Стресс-фактор Семья	5,913	,052	16,31	25,97	17,50
Стресс-фактор Конкуренция	6,054	,048	17,65	26,00	15,86

Обнаружены статистически достоверные различия в Стаже в текущем формате работы ($p < 0,01$): для сотрудников дистанта он значительно ниже, чем у офиса и гибрида (самое высокое значение – у офиса). Это совпадает с данными из табл. 6 (отличия по формату работы для всей выборки), причины подробно описаны ранее.

На высоком уровне статистической значимости выявлены различия по Уровню стрессоустойчивости ($p < 0,05$): у сотрудников-мужчин в дистанционном формате работы он выше, чем в офисном и гибридном формате (по стрессоустойчивости чем меньше значение – тем уровень выше). Результаты совпадают с данными по всей выборке, возможные причины описали выше.

В части анализа используемых копингов мы наблюдаем статистически достоверные различия для копинга Конфронтация: чаще используется на гибриде (средний ранг – 24,13) и в офисе (22,15) и значительно реже на дистанте (12,64). Скорее всего это объясняется тем, что на дистанционном формате значительно меньше «реальных, живых» контактов и сотрудник сам выбирает с временем, местом и длительностью встречи, может исключить из своей жизни общение с коллегами или людьми, которые могут вызывать стресс и наоборот, больше общаться с теми, с кем комфортно (в офисе и по дороге на работу/с работы управляемость количеством комфортного или стрессового взаимодействия значительно меньше). Так же прослеживается тенденция по копингу Самоконтроль: больше всего выражен у мужчин, работающих в офисе (средний ранг = 25,35), меньше всего – на гибридном формате (15,91), у дистанта – среднее между данными значениями (21,45). Предполагаем, что это связано с тем, что, находясь постоянно «на виду», в коллективе, непосредственно в офисе, мужчины больше уделяют внимания тому, как одеты, что говорят, какие эмоции проявляют. А при работе удалённо самоконтроль ослабевает, т.к. никто не видит и не нужно ни перед кем постоянно «держаться» внешней маской.

Полученные результаты частично подтверждают нашу основную гипотезу о существовании различий по уровню стрессоустойчивости и используемым копинг-стратегиям в зависимости от формата работы: по уровню стрессоустойчивости существуют различия по всей выборке, а по предпочитаемым копинг-стратегиям – различия выявлены только у мужчин.

2.3.3. Результаты корреляционного анализа

Для выявления взаимосвязи между форматом, стажем работы в текущем формате и используемым копинг-стратегиям, а также взаимосвязей между

уровнем стрессоустойчивости и копинг-стратегиями, мы провели корреляционный анализ с помощью критерия Спирмена (т.к. наша выборка непараметрическая). На основании полученных данных были построены корреляционные плеяды.

На рисунке 8 можем наблюдать взаимосвязи по исследуемым феноменам для сотрудников, которые работают в офисе:

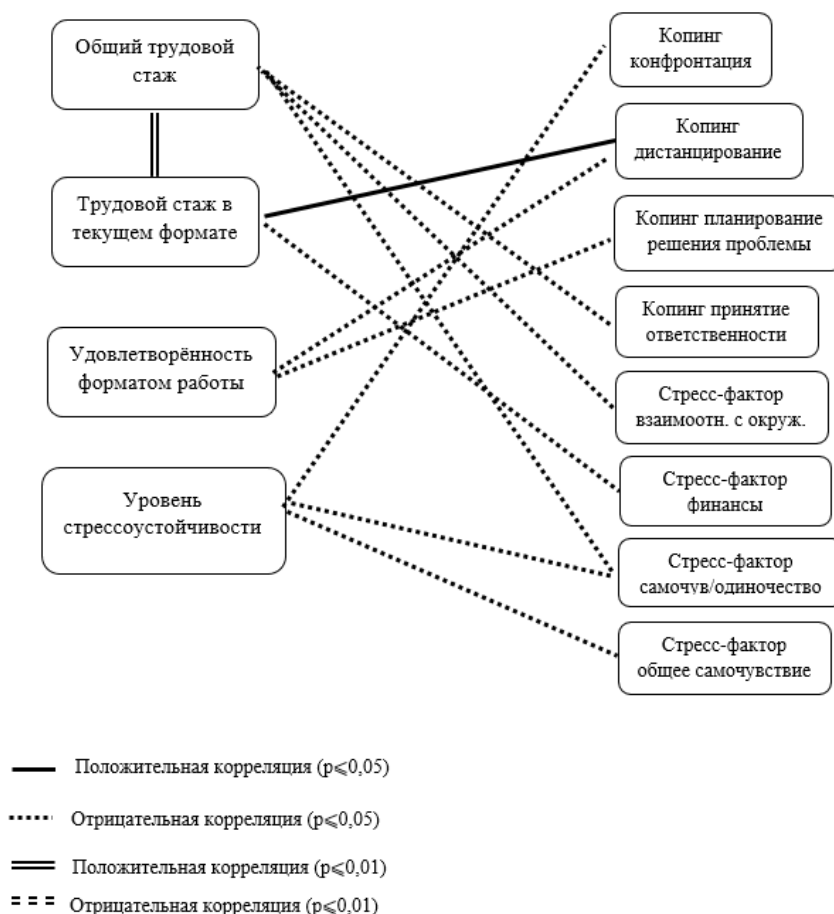


Рисунок 8. Корреляционная плеяда. Формат – офис

Выявлено достаточно много корреляций в каждом формате работы, мы рассмотрим преимущественно те, которые относятся к задачам нашего исследования.

На рис. 8 наблюдаем высокую положительную корреляцию между общим стажем и стажем в текущем формате, что вполне логично – чем больше сотрудник трудится в каком-либо формате, его общий стаж автоматически так же растёт и офисный формат существовал до появления гибрида и дистанта.

Можно отметить значимую положительную связь между стажем в текущем формате и копингом Дистанцирование, т.е. чем больше стаж в офисе, тем чаще выбирается данный копинг, что частично подтверждает нашу основную гипотезу. Возможно, это объясняется тем, что с опытом сотрудники научаются приоритизировать профессиональные проблемы, на что нужно обращать внимание, а на чём можно не заикливаться и не тратить ресурсы на решение (это способствует производительности и защищает от профессионального выгорания), а также, при постоянном контакте с другими коллегами в офисе нужно уметь «не замечать» некоторые раздражители, которые неизбежно присутствуют. Для новичков любая проблема может казаться значимой, требуемой решения и необходимо время, чтобы адаптироваться к коллективу и рабочему пространству.

Выявлены отрицательные взаимосвязи между высоким уровнем стрессоустойчивости и копингом Конфронтация, т.е. чем ниже уровень стрессоустойчивости, тем чаще используется копинг Конфронтация, скорее всего, это объясняется общим подходом: считать конфронтацию неадаптивным копингом. Это подтверждает нашу вторую дополнительную гипотезу части офисного формата.

Весьма интересно, что между удовлетворенностью форматом работы и копингами Дистанцирование, Планирование решения проблемы выявлена отрицательная корреляция: чем больше удовлетворен сотрудник доволен форматом работы в офисе, тем реже он использует данные копинги. Затруднительно достоверно объяснить данную взаимосвязь в связи с недостатком исследований.

Рассмотрим корреляционную плеяду для сотрудников в гибридном формате работы (рисунок 9):

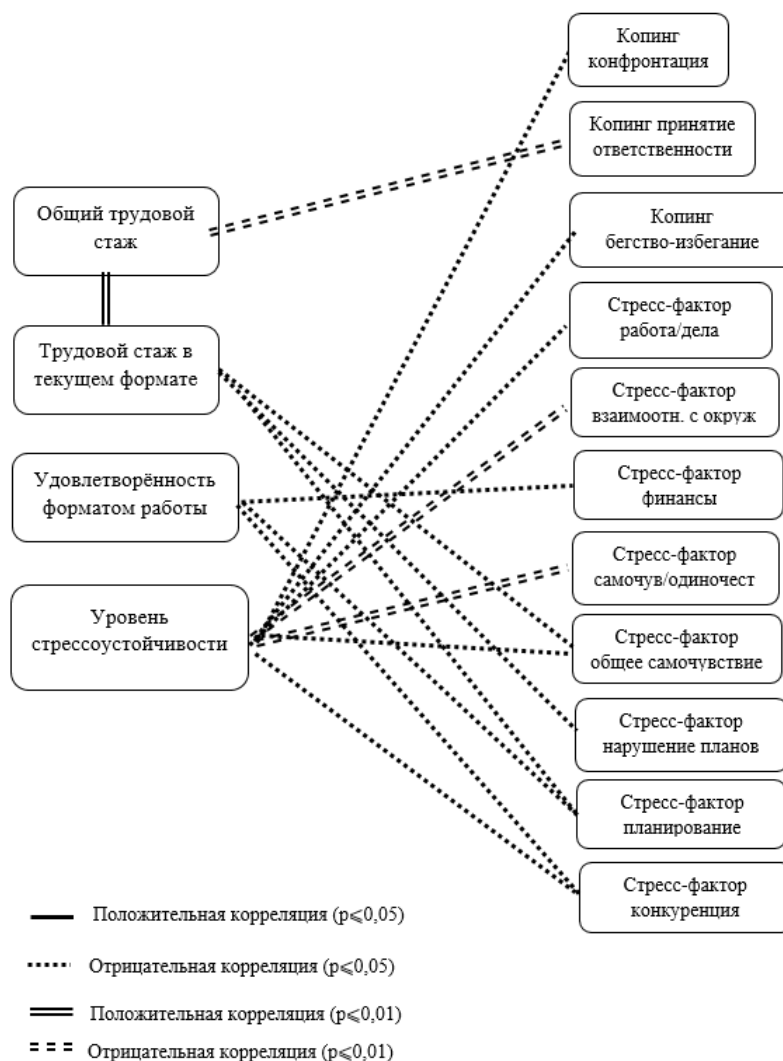


Рисунок 9. Корреляционная плеяда. Формат – гибрид

Аналогично формату офиса мы наблюдаем высокую положительную корреляцию между общим стажем и стажем в текущем формате.

Выявлена значимая отрицательная связь между общим трудовым стажем и копингом Принятие ответственности, т.е. чем больше стаж, тем реже выбирается данный копинг. Предполагаем, это объясняется тем, что опытные сотрудники менее склонны самообвинению во всех ситуациях, и понимают, что проблемы могут возникать не только по их вине. Они не берут на себя ответственность за всё происходящее в профессиональной деятельности, понимая, что проблемные ситуации – это совокупность различных факторов.

Между высоким уровнем стрессоустойчивости и копингами Конфронтация (как и в офисном формате), Бегство-избегание мы видим отрицательную

корреляцию: сотрудники с низким уровнем СУ чаще используют данные копинги. Это совпадает с выводами по первой главе, по рис. 8 и подтверждает нашу вторую дополнительную гипотезу (в части гибридного формата). Так же высокая отрицательная корреляция наблюдается между стресс-факторами Взаимоотношения с окружающими и Самочувствие/одиночество: чем выше устойчивость к стрессу, тем реже сотрудники на гибридном формате работы сталкиваются проблемами во взаимоотношениях с окружающими и не чувствуют себя одиноко, хотя часть рабочих дней они трудятся удаленно.

Интересно, что между стажем работы в текущем формате и стресс-факторами Общее самочувствие, Нарушение планов, Планирование выявлена отрицательная корреляция: чем дольше сотрудник трудится в гибридном формате, тем реже он испытывает проблемы с выделением времени на отдых, с неожиданным нарушением планов (несовпадения ожидания-реальность), с планирование бытовых задач (что приготовить, когда делать уборку). Скорее всего, это связано с тем, что гибридный формат работы более гибко, чем офисный, позволяет планировать своё рабочее время, соблюдать баланс между рабочими делами и домашними заботами, т.к. есть возможность в какие-то дни не тратить время на дорогу, прокладывание маршрута, приготовление одежды и еды для работы в офисе и т.д.

Рассмотрим последнюю корреляционную плеяду – для сотрудников, работающих в дистанционном формате (рисунок 10):

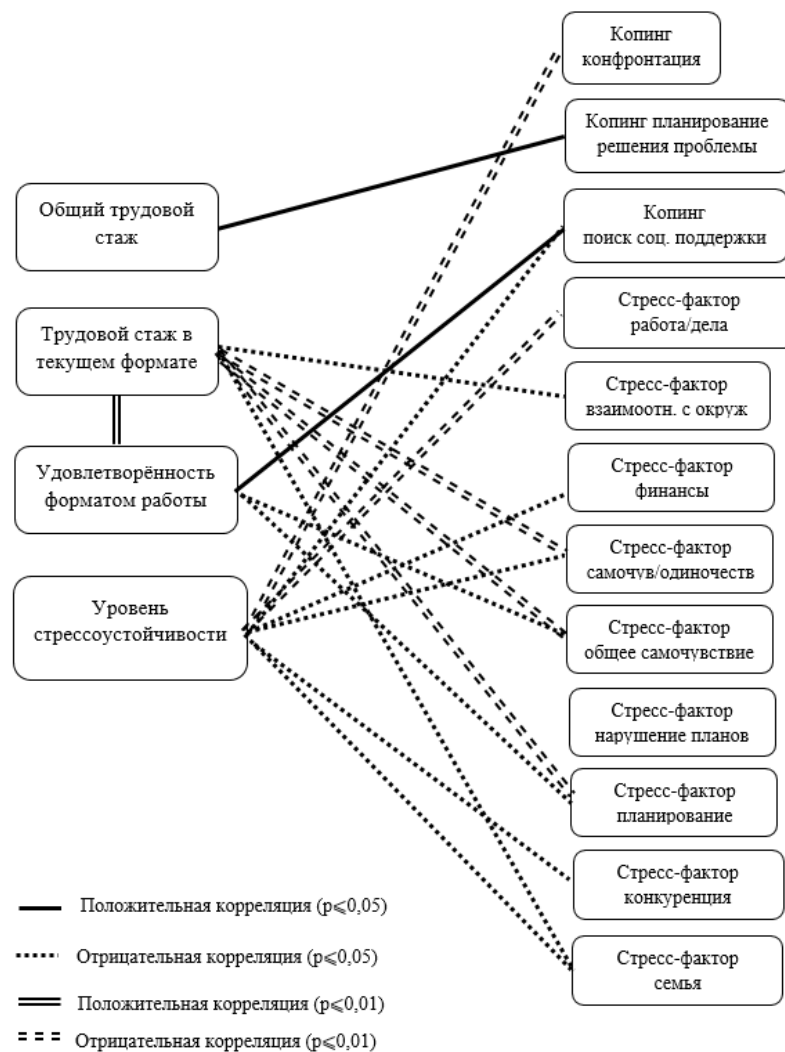


Рисунок 10. Корреляционная плеяда. Формат – дистант

Отметим, что данный формат работы – самый богатый на корреляционные связи. Рассмотрим самые важные, в контексте нашего исследования.

Мы наблюдаем высокую положительную корреляцию между стажем в текущем формате и удовлетворенностью форматом работы: это говорит о том, что чем дольше сотрудник трудится удалённо, тем больше он доволен данным форматом. Это подтверждает тезисы из введения, что сотрудники привыкают к дистанту и, чем больше работают не в офисе, тем меньше хотят в него возвращаться; не испытывают тревогу и дискомфорт, которыми сопровождалось первое время вынужденной удаленной работы в начале пандемии. Скорее всего это связано с тем, что выстраивается удобный для себя график и место работы (организовано комфортное рабочее пространство), организация быта, которые стали привычны и не хочется нарушать.

Выявлена значимая отрицательная связь между стажем в текущем формате и стресс-факторами Самочувствие/одиночество, Общее самочувствие и Планирование, и отрицательная связь со стресс-факторами Взаимоотношения с окружающими и Семья т.е. чем дольше сотрудник трудится удалённо, тем реже он испытывает проблемы с перегрузками, с планированием бытовых задач, нехваткой времени на отдых и, при этом, не чувствует себя одиноко и тревожно, семейные и дружеские отношения комфортны. Данные связи похожи с тем, что ранее разобрали в гибридном формате. Предполагаем, это связано с тем, удалённый формат работы, по сравнению с остальными, позволяет максимально гибко планировать свою рабочую и личную занятость: находить время на отдых, любимое дело и встречи с друзьями, уделять внимание родным и близким, заниматься своим здоровьем.

Между высоким уровнем стрессоустойчивости и копингом Конфронтация выявлена сильная отрицательная корреляция и отрицательная связь с копингом Поиск социальной поддержки: сотрудники с высоким уровнем устойчивости к стрессу на дистанте реже используют данные копинги. Это так же подтверждает нашу вторую дополнительную гипотезу в части гибридного формата работы. Данные частично не совпадают с результатами исследования М. В. Третьякова (у педагогов на дистанте, независимо от стажа, преобладает Копинг социальной поддержки). У сотрудников с высоким уровнем стрессоустойчивости, работающих дистанционно, реже происходят конфликты с коллегами и им меньше требуются советы и поддержка других людей при решении проблем, вероятно потому что у них больше возможности управлять частотой и длительностью контактов, выбирать людей для этих контактов – сотрудник в офисе не всегда может выбрать, с кем ему находиться в кабинете, кто к нему может подойти для разговора (без спроса вторгнуться в личное пространство), с кем он столкнётся по пути на работу и т.д. Так же сотрудники на дистанте более автономны: в офисе практически всегда кто-то есть рядом, можно сразу чем-то поделиться, подойти и спросить совет, даже если стрессо-

вая ситуация незначительная и у человека есть ресурс справиться самостоятельно. Удаленный сотрудник практически всегда «один на один» со всеми ситуациями и, скорее всего, привыкает в первую очередь решать их самостоятельно, собственными силами.

Частично корреляции в удаленном формате похожи на те, что выявлены в гибридном формате, а с офисным форматом совпадения минимальны.

Мы наблюдаем три корреляционные плеяды, в каждой из которых представлены разные зависимости между стажем в текущем формате работы, уровнем стрессоустойчивости, удовлетворенностью форматом работы и копинг-стратегиями, стресс-факторами – это частично подтверждает нашу основную гипотезу о существовании отличий в используемых копинг-стратегиях в зависимости от формата работы, а так же полностью вторую дополнительную гипотезу о специфических взаимосвязях между уровнем стрессоустойчивости и копинг-стратегиями у сотрудников ИТ-компании, работающих в разных форматах.

Выводы по второй главе

Анализ результатов эмпирического исследования позволил нам сформулировать следующие выводы:

1. Большинство сотрудников удовлетворены своим форматом работы, при этом полностью удовлетворены больше всего сотрудники в гибридном формате работы, а меньше – в офисном.

2. Среди сотрудников ИТ-компании, работающих в офисном режиме работы мы наблюдаем преобладание среднего (37%) и чуть выше среднего уровни стрессоустойчивости (28%). У гибридного формата наблюдаем выше среднего (38%) и чуть выше среднего уровне стрессоустойчивости (26%). Для удаленного формата работы характерно преобладание выше среднего (34%) и высокого уровней (24%). Так же на основе Н-критерия Краскела-Уоллеса по формату работы были обнаружены статистически достоверные различия по

Уровню стрессоустойчивости: у сотрудников в дистанционном формате работы он выше, чем в офисном и гибридном формате. Таким образом, можно сделать вывод, что преобладание высокого и выше среднего уровня стрессоустойчивости характерны для большинства сотрудников именно на удалённом формате работы, что подтверждает нашу основную в части различий по уровню стрессоустойчивости в разных форматах работы.

3. Сравнительный анализ по критерию Манна-Уитни среди женщин и мужчин в выборе способов копинга, показал, что на высоком уровне статистической значимости существуют различия по использованию копингов Конфронтация, Поиск социальной поддержки Бегство-избегание – женщинами данные виды копингов используются чаще, чем мужчинами. Так же обнаружены статистически достоверные различия в использовании копинга Самоконтроль – мужчины его выбирают чаще, чем женщины, а копинг Положительная переоценка больше предпочитают женщины. Полученные данные подтверждают нашу первую дополнительную гипотезу о существовании различий в части используемых копинг-стратегиях у женщин и мужчин, в части существования различий по уровню стрессоустойчивости гипотеза не подтвердилась.

4. По использованию копингов в зависимости от формата работы отметим, что были выявлены статистически достоверные различия у мужчин для копинга Конфронтация (чаще используется на гибриде и в офисе и значительно реже на дистанте) и тенденция по копингу Самоконтроль: чаще всего используется у мужчин, работающих в офисе, реже всего – на гибридном формате, у дистанта – среднее значение. Корреляционный анализ позволил выявить, что чем больше стаж работы в оффлайн-формате, тем больше офисные сотрудники предпочитают копинг Дистанцирование. При накоплении стажа в других форматах работы такой зависимости не выявлено. Данные результаты частично подтверждают нашу основную гипотезу о существовании

различий по используемым копинг-стратегиям в зависимости от формата работы: различия выявлены только у мужчин и зависимость одной копинг-стратегии только в офисном формате работы.

5. Корреляционный анализ продемонстрировал отрицательную взаимосвязь между высоким уровнем стрессоустойчивости и копингом Конфронтация во всех форматах работы, копингом Бегство-избегание – в гибридном и копингом Поиск социальной поддержки – на дистанте, что подтверждает нашу вторую дополнительную гипотезу.

Таким образом, мы можем констатировать, что основная и первая дополнительные гипотезы в ходе исследования подтвердились частично, а вторая дополнительная – полностью.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Целью нашего исследования было выявить и описать особенности копинг-стратегий и стрессоустойчивости у сотрудников ИТ-компаний, работающих в дистанционном, очном и гибридном режимах работы.

В ходе теоретического анализа исследований копинг-стратегий и стрессоустойчивости в отечественной и зарубежной психологии, в том числе в контексте профессиональной деятельности в сфере информационных технологий мы выявили, что данная тема является актуальной и занимает внимание ученых различных стран, особенно последние 30 лет, при этом первые упоминания о стрессе и способах копинга встречаются в начале прошлого века. Несмотря на это, на сегодняшний день до сих пор нет единого подхода к определению и систематизации изучаемых феноменов стрессоустойчивость и копинг-стратегий. Мы руководствовались следующими подходами: стрессоустойчивость указывает на способность человека адаптироваться и восстановить своё психическое и физическое благополучие после воздействия негативных факторов; главная цель копинг-поведения состоит в обеспечении физического, психического и социального здоровья, поддержании благополучия человека. Большинство исследователей отмечают, что между данными феноменами существует прямая связь: между высоким уровнем стрессоустойчивости и такими копинг-стратегиями, как «поиск социальной поддержки», «планирование решения проблемы», «самоконтроль» и прямая связь между низким уровнем стрессоустойчивости и копинг стратегией «бегство-избегание». Обнаружено, что существуют гендерные психологические различия у сотрудников, работающих на удаленном формате работы, и существуют различия между психологическими особенностями сотрудниками, работающих в дистанционном и очном форматах, но исследований в данной области недостаточно.

Подчеркнём, что в отечественных и зарубежных исследованиях, не было найдено ни одной работы, которая бы охватила все аспекты нашего исследования. Таким образом, исследование особенностей стрессоустойчивости и копинг-стратегий сотрудников ИТ-компаний, работающих в дистанционном и очном режимах работы остро нуждается в дальнейшем изучении.

Мы провели исследование особенностей стрессоустойчивости и копинг-стратегий 112 сотрудников ИТ-компаний, работающих в разных форматах (дистанционный, гибридный и офисный). Для этого мы использовали три методики: «Стрессоустойчивость и диагностика на самооценку стрессоустойчивости личности» И. В. Киршева, Н. В. Рябчикова, «Опросник способов копинга», Р. Лазарус, С. Фолкман, в адаптации Т.Л. Крюковой, Е.В. Куфтяк, М.С. Замышляевой и Опросник повседневных стрессоров, М. Д. Петраш, О. Ю. Стрижицкой.

Использованные методики и методы математико-статистического анализа позволили адекватно измерить изучаемые феномены. Само исследование проводилось в онлайн-формате (методики были перенесены в онлайн-среду с помощью конструктора на площадке <https://onlinetestpad.com/>).

В ходе анализа результатов эмпирического исследования были сформулированы следующие выводы: большинство сотрудников удовлетворены своим форматом работы, при этом полностью удовлетворены больше всего сотрудников в гибридном формате работы, а меньше – в офисном; на основе Н-критерия Краскела-Уоллеса по формату работы были обнаружены статистически достоверные различия по уровню стрессоустойчивости: у сотрудников в дистанционном формате работы он выше, чем в офисном и гибридном формате; сравнительный анализ по критерию Манна-Уитни среди женщин и мужчин в выборе способов копинга, показал, что на высоком уровне статистической значимости существуют различия по использованию копингов Конфронтация, Поиск социальной поддержки Бегство-избегание и Положительная переоценка (на среднем уровне значимости) – женщинами данные виды копин-

гов используются чаще, чем мужчинами, при этом копинг Самоконтроль мужчины выбирают чаще, чем женщины; не обнаружены различия по уровню стрессоустойчивости между мужчинами и женщинами; по использованию копингов в зависимости от формата работы были выявлены статистически достоверные различия у мужчин для копинга Конфронтация (чаще используется на гибриде и в офисе и значительно реже на дистанте) и тенденция по копингу Самоконтроль: чаще всего используется у мужчин, работающих в офисе, реже всего – на гибридном формате, у дистанта – среднее значение. Корреляционный анализ позволил выявить: в зависимости от стажа работы в оффлайн-формате, офисные сотрудники предпочитают копинг Дистанцирование, при накоплении стажа в других форматах работы такой зависимости не выявлено; выявлена отрицательную взаимосвязь между высоким уровнем стрессоустойчивости и копингом Конфронтация во всех форматах работы, копингом Бегство-избегание – в гибридном и копингом Поиск социальной поддержки – в дистанционном формате.

Таким образом, мы можем констатировать, что основная и первая дополнительная гипотезы в ходе исследования подтвердились частично, а вторая дополнительная гипотеза – нашла свое подтверждение полностью.

Опираясь на результаты теоретического обзора и эмпирического исследования предлагаем следующие *рекомендации* для руководителей организаций, hr-специалистов, корпоративных психологов и сотрудников в IT-сфере для развития устойчивости к стрессу, выбору копинг-стратегии и особенностей организации труда, управления сотрудниками в зависимости от формата работы:

1. Регулярное психологическое сопровождение.

- 1.1. Психологическое просвещение: разработка памяток, проведение вебинаров и тренингов, обучающих инструментов развития стрессоустойчивости, поведению в цифровом пространстве, работе в конфликтной ситуации; для управленческого и hr-состава – как минимизировать профессиональный стресс для своих сотрудников, и общая психологическая грамотность.

1.2. Доступная психологическая помощь: психологи, группы поддержки, менторы, телемедицина. Проведение диагностики: мониторинг уровня стрессоустойчивости, преобладающих стресс-факторов и используемых копингов, общего самочувствия.

Данную рекомендацию можно выполнять как за счёт найма штатных психологов, тренеров, коучей, так и привлекая внешних специалистов.

2. Работа с командой.

2.1. Создание чатов команды для профессиональной коммуникации – это позволит руководителю установить доверие с удалёнными сотрудниками, повысить их вовлечённость, минимизировать риски стирания личных и профессиональных границ и повышения тревожности из-за общения с коллегами через личные аккаунты, также сокращается риск утечки чувствительных данных (коммерческой тайны), организация единого информационного поля (все сотрудники оперативно узнают одну и ту же информацию) – т.е. желательно наличие корпоративных площадок для коммуникации, единого пространства для сотрудников, независимо от формата [60].

2.2. Предоставление возможности для самовыражения сотрудников (просить сотрудников рассказать о себе, делиться своей личной информацией, использовать эмодзи в общении с сотрудниками в цифровом пространстве). По возможности учитывать пожелания сотрудников по формату работы.

2.3. Организовывать умеренный контроль и устанавливать нормы использования сотрудниками интернета в личных целях. Это позволит поддерживать производительность труда и вовлеченность в работу (т.к. при удалённом формате работе распространено явление фаббинга – постоянное отвлечение на смартфон и кибербезделья – выполнение не связанных с работой задач в Интернете).

3. Обратить внимание на инклюзивность рабочей силы. Это позволяет руководству организации и hr-специалистам охватить более широкую аудиторию, задействовать разные слои населения, в том числе, с ограниченными возможностями здоровья и при этом восполнить нехватку персонала.

4. Обеспечение сотрудников качественным, работоспособным техническим оборудованием (камера, гарнитура для возможности онлайн коммуникации всех сотрудников, независимо от формата). Возможность удаленной оперативной помощи дистанционным сотрудникам при возникновении технических вопросов и регулярное обучение компьютерной грамотности (в т.ч. с точки зрения информационной безопасности).

Практическая значимость нашего исследования состоит в том, что полученные результаты были использованы для разработки рекомендации для владельцев организаций, руководителей, hr-специалистов, корпоративных психологов и самих сотрудников для развития устойчивости к стрессу, выбору копинг-стратегии и особенностей организации труда, управления сотрудниками в зависимости от формата работы.

Научная новизна исследования заключается в том, что были выявлены и описаны особенности копинг-стратегий и стрессоустойчивости у сотрудников ИТ-компаний, работающих в дистанционном, гибридном и очном режимах работы.

Нами была обозначена проблема исследования: противоречие между потребностями общества (современное общество находится в ситуации стресса, неопределённости, при этом наблюдается рост количества сотрудников на удалённом формате работы и потребность сохранять в стране высококвалифицированные кадры в ИТ-сфере) и возможностями психологической науки (дефицит исследований в области особенностей копинг-стратегий и стрессоустойчивости у сотрудников ИТ-компаний, работающих в разных режимах работы). Считаем, что проведенное эмпирическое исследование и разработанные рекомендации позволили заполнить недостающие пробелы.

Таким образом, мы можем утверждать, что цель исследования достигнута, а поставленные задачи реализованы в полной мере.

При этом, считаем важным продолжить исследования в данном направлении, т.к. существуют противоречивые результаты, необходимо проводить

исследования на более широкую аудиторию (увеличить выборку, провести исследования для сотрудников разных компаний).

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Айлун Сюн и др. Когда сотрудники перейдут на удаленную работу? Влияние пола и интернет-навыков // Журнал инноваций и знаний. Том 8, Выпуск 3, июль–сентябрь 2023 г. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444569X23000987> (дата обращения: 29.06.2024)
2. Бильданова В.Р., Бисерова Г.К., Шагивалеева Г.Р. Психология стресса и методы его профилактики: учебно-методическое пособие – Елабуга: Издательство ЕИ КФУ, 2015. – 142 с. [Электронный ресурс]. - URL: https://kpfu.ru/staff_files/F928476394/Psihologiya_stressa_i_metody_ego_profilaktiki.pdf
3. Буономо И., Де Винченци К., Пансини М., Д'Анна Ф., Беневене П. Ощущение поддержки удаленного работника: роль поддержки со стороны руководителей и коллег, и удовлетворенности работой в содействии балансу между работой и личной жизнью сотрудников // Международный журнал исследований окружающей среды и общественного здравоохранения. 2024; 21(6):770. URL: <https://doi.org/10.3390/ijerph21060770> (дата обращения: 30.06.2024)
4. Варавва М. Ю. Компетентностный пул: профессиональные требования к ИТ-специалистам // Цивилизационные перемены в России. 2023. С. 78–82. URL: https://elar.usfeu.ru/bitstream/123456789/12387/1/Civil-2023_11.pdf (дата обращения: 31.07.2024)
5. Вассерман Л.И, Иовлев Б.В., Исаева Е.Р., Трифонова Е.А., Щелкова О.Ю., Новожилова М.Ю., Вукс А.Я. Методика для психологической диагностики совладающего поведения в стрессовых и проблемных для личности ситуациях. Пособие для врачей и медицинских психологов. СПб Психоневрологический институт им. В.М. Бехтерева, 2008 [Электронный ресурс]. URL: http://nmic.bekhterev.ru/upload/documents/2008_07.pdf

6. Водопьянова, Н.Е. Психодиагностика стресса / Н.Е. Водопьянова. — СПб., Питер, 2009. — 337 с.
7. Гурова И. М. Дистанционная работа как тренд времени: результат массового опыта // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2020. Т. 11. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/distantcionnaya-rabota-kak-trend-vremeni-rezultaty-massovogo-opyta> (дата обращения: 23.06.2024)
8. Демьянова А. В., Зинина Т. С., Рудник П. Б. Дистанционная занятость: масштабы распространения в компаниях. Мониторинг цифровой трансформации бизнеса. Выпуск 5. 2024 г. Институт статистических исследований и экономики знаний (ИСИЭЗ) НИУ ВШЭ. URL: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/913237964.pdf> (дата обращения: 30.06.2024)
9. Джеффри Дж. Леонарделли. Уроки кризиса: идентичность как средство эффективного управления удаленными сотрудниками // Организационная динамика. Том 51, выпуск 2, Апрель–Июнь 2022. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0090261621000619> (дата обращения: 29.06.2024)
10. Джордж Э. Вэйллант. Непроизвольные механизмы преодоления: психодинамическая перспектива // Диалоги в клинической нейронауке. Том 13, выпуск 3. С. 366–370. 2011 г. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.31887/DCNS.2011.13.2/gvaillant#d1e107> (дата обращения – 08.08.2024)
11. Дидем Тазер и др. Исследование удаленной электронной работы и опыта потока: роль техностресса и одиночества // Компьютеры в поведении человека. Т. 127, февраль 2022 г. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0747563221003435> (дата обращения: 30.06.2024)
12. Ермакова Е. С. Жизнестойкость, копинг-стратегии и стрессоустойчивость врачей // Вестник психофизиологии. №1. 2021 г. с. 39-47. URL:

https://elibrary.ru/download/elibrary_45695028_25254189.pdf (дата обращения: 02.08.2024)

13. Заводчиков Д.П., Баляева Л. Взаимосвязь стрессоустойчивости и совладающего поведения студентов медицинского колледжа. Электронный научный журнал «Системная интеграция в здравоохранении» · №3(56). 2022 г. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_48705471_90695626.pdf (дата обращения: 25.07.2024)

14. Зайцев Д.В., Селиванова Ю.В. Взаимосвязь личностных особенностей и копинг-стратегий молодых интернет-работников // Психолог. 2020. № 5. с. 21-32. DOI: 10.25136/2409-8701.2020.5.33889 URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=33889 (дата обращения: 30.06.2024)

15. Залыгаева С.А., Зайцев М.Д. Исследование особенностей стрессоустойчивости и копинг-стратегий у представителей экстремальных профессий // Научный потенциал. 2020 г. № 1(28). С 29-32 URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_42502697_21064278.pdf (дата обращения: 02.08.2024)

16. Интерпретация к методике Р. Лазаруса. [Электронный ресурс]. URL: <https://studfile.net/preview/4658615/>

17. Интерфакс. Глава Минцифры сообщил, что порядка 100 тыс. айтишников покинули РФ в этом году // Интерфакс в России. 20.12.2022 г. URL: <https://www.interfax.ru/russia/877771> (дата обращения – 08.08.2024)

18. Карлос М. Парра, Манджул Гупта, Тревор Кэдден. На пути к пониманию утомления от удаленной работы: исследование влияния пяти основных черт личности человека // Журнал бизнес-исследований. Том 150. Ноябрь 2022 г. с. 653-662. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296322005422> (дата обращения: 30.06.2024)

19. Коваленко А. О. Особенности копинг-стратегий и стрессоустойчивости у специалистов в профессиях типа «человек-человек» и «человек-техника»

// ОБРАЗОВАНИЕ, ПЕДАГОГИКА. Педагогика, методика. Психология. Выпуск 33 (103). 2020 г. URL: https://journals.psu.by/specialists_education_pedagogy/article/view/2994/2716 (дата обращения: 30.06.2024)

20. Козырская И.Н. Деева Д.С. Исследование стрессоустойчивости и копинг-стратегий сотрудников в условиях производственной нестабильности. Научный потенциал, 2022, № 4(39). URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_49902310_16651894.pdf (дата обращения: 26.07.2024)

21. Кроповницкий О. В. Копинг-стратегии в структуре личности руководителя: дис. ... канд. псих. наук Ярославль, 2021. 25 с.

22. Кружкова О. В. Психологическая защита и совладание: феноменологическое соотношение и структура // Вестник Ленинградского государственного университета им. АС Пушкина. – 2012. – Т. 5. – №. 1. С. 36-47. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskaya-zaschita-i-sovладanie-fenomenologicheskoe-sootnoshenie-i-struktura> (дата обращения – 08.08.2024)

23. Куо-Тай Ченг, Кирк Чан. Эффективность стратегий преодоления стресса в коммунальных службах Тайваня во время пандемии COVID-19 // Политика в отношении коммунальных услуг. Том 79. Декабрь 2022 г. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0957178722000959> (дата обращения: 04.08.2024).

24. Куприянов Р.В., Кузьмина Ю.М. Психодиагностика стресса: практикум/ сост.; М-во образ. и науки РФ, Казан. гос. технол.ун-т. - Казань: КНИТУ, 2012. – 212 с. [Электронный ресурс]. - URL: <https://library.shsu.am/wp-content/uploads/2018/12/Psikhodiagnostika-stressa.pdf>

25. Купченко В. Е. Ответственность, стрессоустойчивость и копинг-стратегии как факторы переживания профессионального стресса у медицинского персонала в условиях covid-19. Вестник Омского университета. Серия «Психология». 2022. № 4. С. 13–19.

URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_50220874_82969491.pdf (дата обращения: 26.07.2024)

26. Кутбиддинова, Р. А. Психология стресса (виды стрессовых состояний, диагностика, методы саморегуляции): учебно-методическое пособие – Южно-Сахалинск: СахГУ, 2019. – 124 с.

27. Лисова Е. Н., Сорокина А. В. Профессиональное выгорание сотрудников, работающих дистанционно // Вестник Прикамского социального института. 2021. № 1 (88). С. 142–148. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_46449416_50677926.pdf (дата обращения: 23.06.2024)

28. Матти Мянтьюмяки, АКМ Наджмул Ислам, Офир Турел, Амандип Дхир. Борьба с пандемиями с помощью сайтов социальных сетей: психологическая отстраненность от факторов стресса, связанных с COVID-19 // Технологическое прогнозирование и социальные изменения. Том 179. Июнь 2022. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0040162522001925> (дата обращения: 02.08.2024)

29. Матыяшкевич О. А. Копинг-стратегии и толерантность к неопределенности как факторы стрессоустойчивости менеджеров по продажам. Современные исследования: теория и практика. Сборник статей Международной научно-практической конференции. Петрозаводск, 2022 г. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_50019886_84112069.pdf (дата обращения: 25.07.2024)

30. Мейсам Бабахани, Марьям Агабарари, Рухангиз Норузиния. Воспринимаемый стресс и стратегии преодоления после неудачной сердечно-легочной реанимации среди специалистов догоспитальной неотложной помощи: многоцентровое поперечное исследование // Журнал Heliyon Том 10, Выпуск 10. 30 мая 2024 г. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844024074498> (дата обращения: 15.06.2024).

31. Мельникова М. Л. Психология стресса: теория и практика [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / М. Л. Мельникова; Урал. гос. пед. ун-т; науч. ред. Л. А. Максимова. – Электрон. дан. – Екатеринбург: [б. и.],

2018. [Электронный ресурс]. - URL:
<https://core.ac.uk/download/pdf/196277133.pdf>

32. Мельникова Н.Н. Диагностика социально-психологической адаптации личности: Учебное пособие. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2004. – 57 с.
URL:
[https://dl.libcats.org/genesis/364000/4272904bc59d1319600e669cd701bfea/_as/\[Melnikova_N.N.\]_Diagnostika_socialno-psihologiche\(libcats.org\).pdf](https://dl.libcats.org/genesis/364000/4272904bc59d1319600e669cd701bfea/_as/[Melnikova_N.N.]_Diagnostika_socialno-psihologiche(libcats.org).pdf) (дата обращения: 02.03.2024)

33. Никитина О. В., Киселева Е. Н. Взаимосвязь межличностных отношений и рефлексии с уровнем стресса у сотрудников ИТ компаний // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Познание. - 2023. -№02. -С. 73-77. URL: <http://www.nauteh-journal.ru/files/5eeb660e-9b19-4e87-9f99-349c090fd39b> (дата обращения: 31.07.2024)

34. Ножницева, В. В. Связь стрессоустойчивости и копинг-стратегий личности сотрудников организации // Молодой ученый. — 2024. — № 23 (522). — С. 345-348. — URL: <https://moluch.ru/archive/522/115445/> (дата обращения: 04.08.2024).

35. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях: федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ [принят Государственной Думой 26.11.2020 г., Одобрен Советом Федерации 02.12.2020 г.] URL:
<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202012080047> (дата обращения: 30.06.2024)

36. Опросник «Способы совладающего поведения» Лазаруса. Материал Psylab.info - энциклопедии психодиагностики. [Электронный ресурс]. URL:
https://psylab.info/%D0%9E%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%81%D0%BD%D0%B8%D0%BA_%C2%AB%D0%A1%D0%BF%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D1%8B_%D1%81%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B0%D0%B4

[%D0%B0%D1%8E%D1%89%D0%B5%D0%B3%D0%BE %D0%BF%D0%BE
%D0%B2%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%C2%BB
%D0%9B%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D1%80%D1%83%D1%81%D0%B0](#)

37. Павлючева, М. В. Особенности копинг-стратегий сотрудников сферы рекламы и маркетинга с разным уровнем стрессоустойчивости / М. В. Павлючева. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2018. — № 50 (236). — С. 466-469. — URL: <https://moluch.ru/archive/236/54818/> (дата обращения: 30.06.2024).

38. Паршина Е.Н. Взаимосвязь стрессоустойчивости и копинг-стратегий у студентов педагогического института. Сборник материалов научно-практических конференций, состоявшихся в рамках Дней науки студентов ВлГУ. Владимир, 2021. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_46456594_84592721.pdf (дата обращения: 26.07.2024)

39. Паспорт национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» [утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 г. N 16 Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации] URL: <https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/858/> (дата обращения: 31.07.2024)

40. Перова, А.С., Каргина Н.В., Полянский А.И. Представления о стрессоустойчивости в профессиональной деятельности в отечественной и зарубежной психологии // Высшее образование для XXI века: роль гуманитарного образования в контексте технологических и социокультурных изменений. XV Международная научная конференция. Доклады и материалы. В 2-х частях / Под общей редакцией И.М. Ильинского. – 2019. С. 351-356 URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_42628766_16466500.pdf (дата обращения: 31.07.2024)

41. Петраш М.Д., Стрижицкая О.Ю., Головей Л.А., Савенышева С.С. Опросник повседневных стрессоров // Психологические исследования. 2018.

Т. 11, № 57. С. 5. URL: <https://psystudy.ru/index.php/num/article/view/326/594> (дата обращения: 15.08.2024).

42. Питер Д. Макинтайр, Тэмми Греггерсен, Сара Мерсер. Стратегии преодоления трудностей преподавателями иностранных языков в период перехода на онлайн-обучение из-за COVID-19: взаимосвязь со стрессом, благополучием и негативными эмоциями // Система. Том 94. Ноябрь 2020 г. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0346251X20307120> (дата обращения: 02.06.2024).

43. Пол ТП Вонг, Лилиан СД Вонг, Кэролин Скотт. За пределами стресса и преодоления трудностей: позитивная психология трансформации // Справочник по мультикультурным перспективам стресса и преодоления стресса. Январь 2006 г. стр. 1-26. URL: https://www.researchgate.net/publication/226710854_Beyond_Stress_and_Coping_The_Positive_Psychology_of_Transformation (дата обращения – 08.08.2024)

44. Ральф Шварцер. Стресс, устойчивость и ресурсы преодоления трудностей в условиях войны, террора и миграции // Текущее мнение в области поведенческих наук. Том 57. Июнь 2024. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352154624000445> (дата обращения: 02.08.2024)

45. Реми Андрулли, Рууд Жерардс. Как новые способы работы во время COVID-19 влияют на благополучие сотрудников через техностресс, потребность в восстановлении и вовлеченность в работу // Компьютеры в поведении человека. Том 139, февраль 2023 г. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0747563222003806> (дата обращения: 30.06.2024)

46. Саввас Папагианидис, Джонатан Харрис, Дэвид Мортон. КТО руководил цифровой трансформацией вашей компании? Отражение проблем, связанных с ИТ во время пандемии // Международный журнал управления информацией. Том 55, декабрь 2020. URL:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0268401220309129> (дата обращения: 15.06.2024)

47. Салями З., Мозаффари Н., Мохаммади М.А. Воспринимаемый стресс и стратегии преодоления стресса среди медсестер отделений неотложной помощи и сотрудников служб неотложной медицинской помощи во время пятой волны COVID-19 в Иране: поперечное корреляционное исследование // Международный журнал африканских сестринских наук. Том 18. 2023 г. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2214139123000471> (дата обращения: 04.08.2024).

48. Стивен Ф. Майер, Мартин Е. П. Селигман. Выученная беспомощность 50 лет спустя: что удалось выяснить благодаря нейробиологическим экспериментам // Psychol Rev. июль 2016 года, 123 (4): стр. 349-367. URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4920136/pdf/nihms771833.pdf> (дата обращения – 08.08.2024).

49. Столярчук Е.А., Водопьянова Н.Е., Заручникова Н.О., Скиц А.К. Поведенческие факторы стрессоустойчивости специалистов сложных технических систем // Материалы V Международной научной конференции. Том 2. Психология стресса и совладающего поведения: вызовы, ресурсы, благополучие. 2019 г. с. 219-226 URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_41211590_43502480.pdf (дата обращения: 03.05.2024)

50. Тинъюэ Сан, Ян Яп, Ян Чи Тун, Бэй Бэй, Джошуа Ф. Уайли. Стратегии преодоления стресса предсказывают ежедневную эмоциональную реакцию на стресс: исследование экологической мгновенной оценки // Журнал аффективных расстройств. Том 332. 1 июля 2023 г. Страницы 309-317. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0165032723004500> (дата обращения: 02.08.2024)

51. Третьякова М. В. Эмоциональное выгорание и копинг-стратегии учителей в период дистанционного обучения // Вестник Прикамского социального института. 2021. № 2 (89). С. 131–138. URL:

https://www.elibrary.ru/download/elibrary_47208823_60626046.pdf (дата обращения: 23.06.2024)

52. Туганова М.И., Киселёва Е.Н. Особенности стрессоустойчивости и мотивации сотрудников ИТ-компаний с разной степенью удовлетворенности трудом // ФОРУМ МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ 1(89) 2024. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-stressoustoychivosti-i-motivatsii-sotrudnikov-it-kompaniy-s-raznoy-stepenyu-udovletvorennosti-trudom?ysclid=ly191g489r650902658> (дата обращения: 31.07.2024).

53. Хабр. Только 1% IT-специалистов уехали из РФ в 2024 — как изменилось отношение к релокации за два года // Хабр Карьера. Помогаем строить карьеру в IT. 06.06.2024 г. URL: https://habr.com/ru/companies/habr_career/articles/819893/ (дата обращения — 08.08.2024)

54. Харламова Т.М. Специфика психического состояния и копинг-стратегий студентов при дистанционном обучении в условиях пандемии covid-19 // Вестник пермского государственного гуманитарно-педагогического университета. Серия № 1. Психологические и педагогические науки. Номер: 1. 2020 г. С. 26-39. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_44305744_11778085.pdf (дата обращения: 02.08.2024)

55. Цейликман, В. Э., Глухова, В. А. Концепция динамического психофизиологического гомеостаза и полиморфизм стрессоустойчивости как новый взгляд в психологии стресса // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». Т. 12, № 1. С. 92-96. 2019 г. URL: https://www.researchgate.net/publication/333285845_The_Concept_of_Dynamic_Psychobiological_Homeostasis_and_Stress_Tolerance_Polymorphism_as_a_New_Look_in_Stress_Psychology (дата обращения: 02.06.2024).

56. Чакраборти Т., Дхир С., Аль-Бусаиди А.С. и Дживеди Ю.К. Можно ли перейти на удаленную работу, когда растет количество фаббинга и кибербезделья? // Журнал глобального управления информацией (JGIM). Т. 32. №1.

2024 г, с. 1–25. URL: <https://www.igi-global.com/gateway/article/full-text-html/341800> (дата обращения: 30.06.2024)

57. Човдырова Г.С., Пяткина О.А. Копинг-стратегии личности при адаптации к стрессу // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2021. – № 1(84). – С.41-45. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/koping-strategii-lichnosti-pri-adaptatsii-k-stressu/viewer> (дата обращения: 28.06.2024).

58. Щербатых Ю. В. Психология стресса и методы коррекции. — СПб.: Питер, 2006. — 256 с.: ил. — (Серия «Учебное пособие») URL: <https://sdo.mgap.s.ru/books/KP5/M6/file/3.pdf> (дата обращения: 02.08.2024)

59. Щербинина О.А., Шаярова Э.Р. Исследование стрессоустойчивости, тревожности и копинг-стратегий у адвокатов различных специализаций. ВЕСТНИК Оренбургского государственного университета 2023 № 4 (240) с. 225-234. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_54951721_93965432.pdf (дата обращения: 25.07.2024)

60. Эми Тонг Чжао, Ицзе Юй. Размывание личных/профессиональных границ сотрудников в Интернете и вовлеченность в работу: тревожность в социальных сетях как ключевая непредвиденная ситуация // Компьютеры в отчетах о поведении человека. Т. 9, март 2023 г. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2451958822000999> (дата обращения: 30.06.2024)

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Результаты диагностик

ОФИС		Об_труд_ста_ж	Стаж_фор-мат	М1_С_У_бал_лы	М2_кон-фрон-та-ция_бал_лы	М2_ди-стан-циро-ва-ние_бал_лы	М2_са-мо-кон-троль_бал_лы	М2_по-иск-СоцПо_д_бал_лы	М2_пр-иня-тие-Отв_б_аллы	М2_бе-гство-Избе-га-ние_бал_лы	М2_пл-анРе-ш-Проб_баллы	М2_по-ложПе-реоц_бал_лы	М3_ра-бо-та-Дела	М3_вз-аим-Со-круж	М3_на-рушПл-анов	М3_фи-нансы	М3_пл-аниро-вание	М3_се-мья	М3_окру-жДей-стви-тель-ность	М3_са-мочувО-диноче-ство	М3_об-щиеСа-мочув-ствие	М3_кон-ку-рен-ция
№	Ва-лид-ные	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Среднее		14,0313	9,0156	35,6250	9,0625	7,7813	13,7188	11,5625	7,5313	12,1563	13,8438	13,0313	40,3125	23,9688	19,8125	34,3750	24,0938	23,8438	16,0625	32,4375	36,6875	27,3125
Медиана		15,5000	7,0000	36,0000	9,0000	7,5000	13,5000	12,0000	7,0000	11,0000	13,5000	13,0000	38,5000	21,5000	13,0000	28,0000	19,0000	17,0000	8,0000	32,0000	33,0000	22,0000
Мода		17,00 ^а	3,00	34,00 ^а	9,00	6,00	12,00 ^а	12,00	7,00	10,00 ^а	13,00 ^а	13,00	35,00 ^а	4,00	,00	28,00	12,00 ^а	,00	,00	8,00 ^а	12,00 ^а	22,00
Стд. от-клоне-ние		7,79778	7,21835	4,65417	2,01506	2,41947	3,15446	2,88419	2,21410	4,06487	2,30160	3,14678	18,39256	17,73003	20,88592	24,50510	18,05968	21,19055	19,71071	20,10126	21,74699	17,81344
Диспер-сия		60,805	52,105	21,661	4,060	5,854	9,951	8,319	4,902	16,523	5,297	9,902	338,286	314,354	436,222	600,500	326,152	449,039	388,512	404,060	472,931	317,319
Асим-метрия		,324	,707	-,309	-,242	,827	-,381	-,107	,146	,537	-,084	-,011	,337	,668	1,592	,875	,904	1,039	1,332	,474	,626	,859
Стд. ошибка асиммет-рии		,414	,414	,414	,414	,414	,414	,414	,414	,414	,414	,414	,414	,414	,414	,414	,414	,414	,414	,414	,414	,414
Экссесс		-,534	-,002	-,966	-,366	1,756	,326	-,535	,276	-,302	-,883	-,963	-,149	-,005	2,554	,046	,872	,474	,898	-,568	,461	,526
Стд. ошибка эксцесса		,809	,809	,809	,809	,809	,809	,809	,809	,809	,809	,809	,809	,809	,809	,809	,809	,809	,809	,809	,809	,809
Размах		29,00	29,00	16,00	8,00	12,00	14,00	11,00	10,00	17,00	9,00	11,00	73,00	70,00	86,00	95,00	78,00	82,00	70,00	74,00	96,00	76,00
Мини-мум		3,00	,00	27,00	5,00	3,00	6,00	6,00	2,00	5,00	9,00	8,00	8,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	2,00	,00	,00
Макси-мум		32,00	29,00	43,00	13,00	15,00	20,00	17,00	12,00	22,00	18,00	19,00	81,00	70,00	86,00	95,00	78,00	82,00	70,00	76,00	96,00	76,00
Сумма		449,00	288,50	1140,00	290,00	249,00	439,00	370,00	241,00	389,00	443,00	417,00	1290,00	767,00	634,00	1100,00	771,00	763,00	514,00	1038,00	1174,00	874,00

а. Имеется несколько мод. Показана наименьшая.

ГИ-БРИД		Об_труд_стаж	Стаж_формат	M1_СУ_баллы	M2_конфронтация_баллы	M2_дистанцирование_баллы	M2_самомониторинг_баллы	M2_поискСоцПол_баллы	M2_принятие_Отв_баллы	M2_бегствоИзбегание_баллы	M2_планРешение_Проб_баллы	M2_положение_Пероц_баллы	M3_работы_Дела	M3_взаимосвязи	M3_нарушения	M3_финансы	M3_планирование	M3_семья	M3_окружающей_Действительность	M3_самочувствие_Одиночество	M3_общее_Самочувствие	M3_конкуренция
N	Валидные	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Пропущенные	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Среднее		12,7857	3,3810	35,9286	9,1905	8,3571	13,8095	11,7381	7,4048	12,7619	13,4762	12,3810	43,5238	27,5952	27,2857	38,9524	34,5476	30,1905	21,8095	34,2857	41,8095	37,8571
Медиана		11,5000	3,0000	34,0000	9,0000	8,0000	14,0000	12,0000	7,0000	12,0000	14,0000	13,0000	45,5000	22,5000	20,0000	32,5000	33,0000	22,5000	20,0000	31,0000	41,0000	33,0000
Мода		10,00	4,00	32,00	7,00	8,00	13,00	9,00	9,00	12,00	14,00 ^a	13,00	47,00	,00 ^a	,00 ^a	,00 ^a	12,00 ^a	,00 ^a	,00	20,00	22,00	24,00 ^a
Стд. отклонение		6,75904	2,04763	4,46336	2,14406	3,74049	2,53019	3,14728	2,26381	3,90628	3,41616	3,92585	19,07781	23,75080	21,89474	27,00131	21,53183	25,61463	17,46249	18,57127	18,42485	21,74528
Дисперсия		45,685	4,193	19,922	4,597	13,991	6,402	9,905	5,125	15,259	11,670	15,412	363,963	564,100	479,380	729,071	463,620	656,109	304,938	344,892	339,475	472,857
Асимметрия		,490	1,191	,565	,068	,446	,244	-,077	-,320	,799	-1,104	-,417	,024	1,014	,636	,559	,316	1,133	,419	,548	,373	,338
Стд. ошибка асимметрии		,365	,365	,365	,365	,365	,365	,365	,365	,365	,365	,365	,365	,365	,365	,365	,365	,365	,365	,365	,365	,365
Экссесс		-,666	3,448	-,766	-,575	-,506	,265	-1,019	-,416	,151	1,574	-,320	-,147	,358	-,585	-,507	-,808	,627	-,705	-,457	-,399	-,702
Стд. ошибка эксцесса		,717	,717	,717	,717	,717	,717	,717	,717	,717	,717	,717	,717	,717	,717	,717	,717	,717	,717	,717	,717	,717
Размах		25,00	11,00	17,00	9,00	15,00	11,00	12,00	9,00	16,00	15,00	16,00	86,00	93,00	80,00	97,00	83,00	98,00	62,00	76,00	80,00	88,00
Минимум		2,00	,00	29,00	5,00	1,00	9,00	6,00	2,00	7,00	3,00	3,00	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	6,00	8,00	,00
Максимум		27,00	11,00	46,00	14,00	16,00	20,00	18,00	11,00	23,00	18,00	19,00	87,00	93,00	80,00	97,00	83,00	98,00	62,00	82,00	88,00	88,00
Сумма		537,00	142,00	1509,00	386,00	351,00	580,00	493,00	311,00	536,00	566,00	520,00	1828,00	1159,00	1146,00	1636,00	1451,00	1268,00	916,00	1440,00	1756,00	1590,00

а. Имеется несколько мод. Показана наименьшая.

ДИ-СТАНТ		Об_труд_стаж	Стаж_формат	M1_СУ_баллы	M2_конфронтация_баллы	M2_дистанцирование_баллы	M2_самоконтроль_баллы	M2_поискСоцПол_баллы	M2_принятие_ОТВ_баллы	M2_бегствоИзбегание_баллы	M2_планРеш_Проб_баллы	M2_положПеоц_баллы	M3_работ_Дела	M3_взаим_Со_круз	M3_нарушПланов	M3_финансы	M3_планирование	M3_семья	M3_окружДействительность	M3_самочувОдиночество	M3_общееСамочувствие	M3_конкуренция
N	Валидные	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Пропущенные	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Среднее		12,0526	2,7316	33,3684	8,5526	8,3158	13,8158	12,7895	7,2105	12,7895	13,6842	11,8947	36,8947	28,3421	22,5789	34,0263	31,0000	29,0000	21,6316	32,1579	36,8421	29,2632
Медиана		10,000	2,0000	32,0000	8,000	9,0000	14,000	13,5000	7,0000	13,0000	13,0000	11,0000	33,5000	23,5000	18,0000	33,0000	24,0000	22,0000	16,0000	26,0000	34,0000	24,0000
Мода		7,00	2,00	32,00	7,00	8,00 ^a	15,00	14,00	9,00	13,00 ^a	13,00	10,00	28,00	11,00	6,00 ^a	35,00 ^a	23,00	22,00	4,00	24,00	8,00 ^a	8,00
Стд. отклонение		7,54069	1,64236	4,98333	2,57532	2,92339	2,85558	3,31384	2,09450	3,61796	2,36077	3,64499	22,80326	21,43661	20,46438	22,93055	23,21579	26,23285	21,20609	20,98845	24,20467	23,09754
Дисперсия		56,862	2,697	24,834	6,632	8,546	8,154	10,982	4,387	13,090	5,573	13,286	519,989	459,528	418,791	525,810	538,973	688,162	449,698	440,515	585,866	533,496
Асимметрия		1,189	1,074	,623	,537	-,385	-,348	-,543	-,444	-,503	-,055	,001	,409	1,115	1,501	,888	,821	1,136	1,279	,779	,366	,785
Стд. ошибка асимметрии		,383	,383	,383	,383	,383	,383	,383	,383	,383	,383	,383	,383	,383	,383	,383	,383	,383	,383	,383	,383	,383
Экссесс		1,331	1,848	-,399	-,108	-,364	,714	,452	-,800	,365	,001	,400	-,771	,834	2,328	,723	-,428	,261	,840	,070	-,840	-,110
Стд. ошибка эксцесса		,750	,750	,750	,750	,750	,750	,750	,750	,750	,750	,750	,750	,750	,750	,750	,750	,750	,750	,750	,750	,750
Размах		33,00	8,00	18,00	11,00	12,00	14,00	15,00	7,00	16,00	10,00	18,00	87,00	90,00	90,00	97,00	78,00	90,00	80,00	86,00	86,00	86,00
Минимум		3,00	,00	26,00	4,00	2,00	6,00	3,00	3,00	3,00	8,00	2,00	3,00	1,00	,00	3,00	2,00	,00	,00	,00	,00	,00
Максимум		36,00	8,00	44,00	15,00	14,00	20,00	18,00	10,00	19,00	18,00	20,00	90,00	91,00	90,00	100,00	80,00	90,00	80,00	86,00	86,00	86,00
Сумма		458,00	103,80	1268,00	325,00	316,00	525,00	486,00	274,00	486,00	520,00	452,00	1402,00	1077,00	858,00	1293,00	1178,00	1102,00	822,00	1222,00	1400,00	1112,00

a. Имеется несколько мод. Показана наименьшая.

Приложение 2. Результаты диагностик Женщины по формату работы

Жен- щины	Удо- влетв. Рабо- той	Об_тр уд_ста ж	Стаж_ фор- мат	M1_ СУ_ балл ы	M2_кон- фронта- ция_бал лы	M2_ди стан- циро- ва- ние_ба ллы	M2_са мокон- троль_ баллы	M2_по иск- СоцПо д_балл ы	M2_пр иня- тие- Отв_ба ллы	M2_бег- ствоИз- бега- ние_бал лы	M2_пл анРе- ш- Проб_ баллы	M2_по ложПе реоц_б аллы	M3_ ра- бо- та- Дела	M3_ вза- им- Со- круж	M3_ нару шПл анов	M3_ фи- нанс ы	M3_ пла- ни- ро- ва- ние	M 3_ се- мь я	M3_ок руж- Дей- стви- тель- ность	M3_са мочув- Оди- ноче- ство	M3_об щее- Само- чув- ствие	M3_ кон- ку- рен- ция
Хи- квад- рат	3,104	,584	9,739	1,12 3	,192	1,289	3,378	2,207	1,326	,108	,211	1,599	,009	,428	,552	,046	1,04 2	1,0 12	1,915	,496	1,785	1,50 3
ст.св.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Асимп т. знч.	,212	,747	,008	,570	,908	,525	,185	,332	,515	,948	,900	,450	,996	,807	,759	,977	,594	,60 3	,384	,780	,410	,472
а. Критерий Краскела-Уоллеса																						
b. Группирующая переменная: Формат работы																						