

ОСОБЕННОСТИ КОПИНГ-СТРАТЕГИЙ И СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ У СОТРУДНИКОВ ИТ-КОМПАНИИ, РАБОТАЮЩИХ В ДИСТАНЦИОННОМ, ГИБРИДНОМ И ОЧНОМ РЕЖИМАХ

Воробьёва Ирина Владимировна¹,

канд. психол. наук, доцент,

e-mail: lorisha@mail.ru,

Лежнина Наталья Сергеевна¹,

e-mail: lns1000@mail.ru,

¹Уральский государственный педагогический университет, г. Екатеринбург, Россия

Статья посвящена исследованию особенностей копинг-стратегий и стрессоустойчивости сотрудников ИТ-компаний, работающих в дистанционном, гибридном и очном режимах. Проведено эмпирическое исследование на базе федеральной ИТ-компании. В сборе данных приняли участие сотрудники, работающие в разных режимах работы (удалённый, офис и гибрид) и проживающие в различных городах на территории Российской Федерации и в других странах. Диагностика осуществлялась дистанционно, с помощью трёх стандартизированных диагностических методик: тест на самооценку стрессоустойчивости личности, опросник способов копинга (методика авторов Р. Лазаруса, С. Фолкман), опросник повседневных стрессоров (методика авторов М.Д. Петраш, О.Ю. Стрижицкой). Полученные данные были обработаны с помощью методов математико-статистического анализа данных, для подсчетов использовалась статистическая программа IBM SPSS Statistics 19.0: частотный анализ, описательная статистика, сравнительный анализ (критерий Крускала – Уоллиса), корреляционный анализ (коэффициент Спирмена). Выявленные особенности копинг-стратегий и стрессоустойчивости сотрудников ИТ-компаний, работающих в дистанционном, гибридном и очном режимах, позволят не только уточнить и расширить научные представления об этих феноменах, но предложить эффективные меры по оптимизации условий труда специалистов.

Ключевые слова: стресс, копинг, копинг-стратегии, стрессоустойчивость, удаленная работа, сотрудники ИТ-компаний

FEATURES OF COPING STRATEGIES AND STRESS TOLERANCE AMONG IT COMPANY EMPLOYEES WORKING IN REMOTE, HYBRID AND FACE-TO-FACE MODES

Vorobyeva I.V.¹,

candidate of psychological sciences, associate professor,

e-mail: lorisha@mail.ru,

Lezhnina N.S.¹,

e-mail: lns1000@mail.ru,

¹Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia

The article is devoted to the study of the features of coping strategies and stress tolerance of HR company employees working in remote, hybrid and face-to-face work modes. An empirical study was conducted on the basis of a federal IT company. The data collection involved employees working in different modes of operation (remote, face-to-face and hybrid) and living in different cities in the Russian Federation and in other countries. The diagnosis was carried out remotely using three standardized diagnostic techniques: a self-assessment test of stress tolerance, Ways of Coping Questionary (methodology by R. Lazarus and S. Folkman), and Daily Stressors

Questionnaire (methodology by M.D. Petrash and O.Y. Strizhitskaya). The data obtained were processed using methods of mathematical-statistical analysis of data, for the calculations was used the IBM SPSS Statistics 19.0 software: frequency analysis, descriptive statistics, comparative analysis (Kruskal – Wallis test), correlation analysis (Spearman's rank correlation coefficient). The identified features of coping strategies and stress tolerance of IT company employees working in remote, hybrid and face-to-face work modes will not only clarify and expand scientific understanding of these phenomena, but also suggest effective measures to optimize the working conditions of specialists.

Keywords: stress, coping, coping strategies, stress tolerance, remote work, employees of an IT company

Введение

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, пришлось экстренно переносить все рабочие процессы из офисных помещений в дистанционный режим. Перейдя на удалённый режим работы, сотрудники ощутили полное размытие границ между работой и домом, испытывали тревогу от неизвестности и переживаний о здоровье близких и о своём. Всё это привело к высокому уровню стресса [1; 2]. В России достаточно оперативно обеспечили возможность удалённой деятельности на законодательном уровне – с 01 января 2021 года 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»¹. Это позволило работодателям 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»². 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 время³. 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»⁴. 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 исследо-

¹ 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: 30.04.2025). – Текст: электронный.

² 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: 08.04.2025). – Текст: электронный.

³ Только 1 % ИТ-специалистов уехали из РФ в 2024 – как изменилось отношение к релокации за два года // Хабр Карьера. Помогаем строить карьеру в ИТ. 06.06.2024 г. – URL: https://habr.com/ru/companies/habr_career/articles/819893/ (дата обращения: 08.04.2025). – Текст: электронный.

⁴ Паспорт национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» [утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 г. № 16]. – URL: <https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/858/> (дата обращения: 31.03.2025). – Текст: электронный.

вания более 4 тыс. организаций РФ из 10 отраслей экономики. В ключевых выводах зафиксировано, 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»⁵. Таким образом, удалённый формат работы становится все более распространенным, и грамотное обеспечение дистанционной занятости с организационной и психологической точки зрения – это стратегически важная задача на уровне государства, экономики и бизнеса.

В отечественной и зарубежной психологии изучением феноменов стресса, стрессоустойчивости и копинг-стратегии занимались Г. Селье, Р. Лазарус, С. Фолкман, М. Фридман, Р. Розенман, С. Майер, М. Селигман, Дж. Бонанно, Э. Манчини, П. Вонг, Г.С. Човдырова, Н.Е. Водопьянова, О.В. Кружкова, Т.Л. Крюкова и др. [3–7]. Обратимся к дословному переводу термина «стресс» (от англ. *stress* – «давление», «нажим», «напряжение»). На данный момент представлено несколько определений стресса. Однако первоисточником всех подходов является доказательство Ганса Селье (1936 г.), что в организме существует общая реакция на внешнее экстремальное воздействие, т.е. физиологические механизмы реакции организма на вмешательства одинаковы, независимо от происхождения этого самого воздействия⁶. Г. Селье писал: «не имеет значения, приятна или неприятна ситуация, с которой мы столкнулись. Имеет значение лишь интенсивность потребности в перестройке или в адаптации»⁷; таким образом, «стресс – это неспецифическая реакция организма на внешнее воздействие, нарушающая его гомеостаз (равновесие)»⁷.

Исходя из анализа литературы, можно отметить, 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.

Однако не только стрессоустойчивость характеризует подверженность человека стрессу. Образ жизни человека так же оказывает большое влияние на предрасположенность к дистрессам. Во время изучения поведения человека в стрессовых ситуациях были выявлены различные механизмы совладания, которые определяли успешную или неуспешную адаптацию – копинг-механизмы. Р. Лазарус представил 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»⁸. 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 друга⁹. Приставка «стратегия» в понятии «копинг-стратегия» 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. Фолкмана [3].

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, М.В. Павлючева, Е.Н. Паршина, В.Е. Купченко, Е.С. Ермакова, Д.В. Зайцев, Ю.В. Селиванова и др. [8–15]. 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, М. Бабахани, М. Агабарари и др.) [16–18]. Также в научной литературе описаны исследования особенностей проявления данных феноменов у сотрудников, ра-

⁵ Демьянова А.В., Зинина Т.С., Рудник П.Б. Дистанционная занятость: масштабы распространения в компаниях // Мониторинг цифровой трансформации бизнеса / Институт статистических исследований и экономики знаний (ИСИЭЗ) НИУ ВШЭ. – 2024. – Вып. 5. – URL: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/913237964.pdf> (дата обращения: 30.04.2025). – Текст: электронный.

⁶ Кутбиддинова Р.А. Психология стресса (виды стрессовых состояний, диагностика, методы саморегуляции): учебно-методическое пособие. – Южно-Сахалинск: СахГУ, 2019. – 124 с.

⁷ Цит. по: Куприянов Р.В., Кузьмина Ю.М. Психодиагностика стресса: практикум. – Казань: КНИТУ, 2012. – С. 7.

⁸ Цит. по: Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. – Санкт-Петербург: Питер, 2009. – С. 218.

⁹ Цит. по: Куприянов Р.В., Кузьмина Ю.М. Психодиагностика стресса: практикум. – Казань: КНИТУ, 2012. – С. 13.

ботающих на дистанционном формате (Э.Т. Чжао И. Юй, Т. Чакраборти, А. Сюн, И. Буономо, К. Де Винченци, М.В. Третьякова, Т.М. Харламова и др.) [1; 2; 19–22]. 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» [23, с. 129]. На данный момент – это достаточно распространённое явление не только на мировом, но и на российском рынке труда. Гибридный формат работы предполагает совмещение удаленного и офисного формата работы. Вместе с тем сегодня представлено ограниченное количество научных работ о психологических особенностях сотрудников, работающих в дистанционном режиме, преимущественно изучаются субъекты образовательного взаимодействия (педагоги, студенты, школьники), а исследования сотрудников ИТ-компаний практически отсутствуют. Например, в работах М.И. Тугановой, Е.Н. Киселевой, О.В. Никитиной описаны особенности сотрудников в сфере информационных технологий: авторы обнаружили у сотрудников ИТ-компаний с высоким уровнем стресса склонность к зависимости от других, чрезмерное дружелюбие и проявление подозрительности по отношению к другим людям, при этом лишь 5 % сотрудников ИТ-компаний не испытывают стресс [24; 25]. Дополнительно необходимо отметить, что наблюдается практика проведения широкомасштабных совместных исследований учёных из разных стран: Канада, Австрия, ОАЭ, Китай, Великобритания, США и др. [1; 26; 27], что способствует формированию более объективных представлений о данной группе специалистов.

Таким образом, в современном обществе мы наблюдаем ситуацию стресса и неопределённости, 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) [2; 24]. При этом растут и появляются новые требования к профессионально значимым качествам сотрудников (амбициозность, стрессоустойчивость, обучаемость, толерантность к неопределённости) [28]. Это значит, 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 высококвалифицированных 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. Выявленное противоречие позволило сформулировать цель исследования.

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

Для достижения цели исследования были сформулированы следующие исследовательские вопросы:

1. Существуют ли различия по уровню стрессоустойчивости и используемым копинг-стратегиям у сотрудников ИТ-компаний, работающих в разных форматах (дистанционном, очном и гибридном)?
2. Различаются ли женщины и мужчины, работающие в ИТ-компаниях, по уровню стрессоустойчивости и используемым копинг-стратегиям?

Организация и методы исследования

Эмпирические исследования проводились на базе федеральной ИТ-компании. В исследовании приняло участие 112 человек в возрасте от 21 до 55 лет, из них 72 женщины и 40 мужчин. Все являются сотрудниками федеральной ИТ-компании, работающими в разных режимах: удалённый, офис и гибридный (часть рабочих дней сотрудник проводит в офисе, часть – удалённо). География выборки: различные города на территории Российской Федерации и другие страны (Казахстан, Таиланд, Грузия, Армения, Испания и др.). Тестирование проводилось анонимно, с целью получения максимально искренних ответов и исключения конфликта интересов и в дистанционном (онлайн) формате. Распределение выборки по форматам работы и полу представлено в таблице 1.

Таблица 1 – 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

Для проведения исследования особенностей копинг-стратегий и стрессоустойчивости у сотрудников ИТ-компаний, работающих в дистанционном и очном режимах в онлайн-среде были выбраны три методики:

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 для выявления уровня стрессоустойчивости¹⁰.

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 году¹¹.

3. Опросник повседневных стрессоров. Авторы: М.Д. Петраш, О.Ю. Стрижицкая и др., методика разработана в 2018 году [29].

Полученные данные были обработаны с помощью методов математико-статистического анализа данных, для подсчетов использовалась статистическая программа IBM SPSS Statistics 19.0: частотный анализ, описательная статистика, сравнительный анализ (критерий Крускала – Уоллиса), корреляционный анализ (коэффициент Спирмена).

Результаты исследования

Для ответа на первый исследовательский вопрос сначала были проанализированы результаты описательной статистики, представленной на рисунках 1, 2 и в таблице 2.

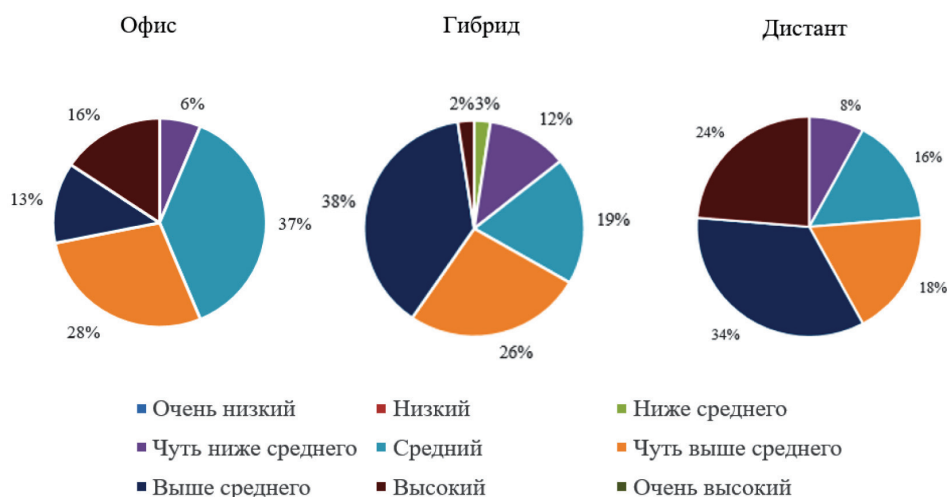


Рисунок 1 – Диаграмма процентного распределения уровней стрессоустойчивости у сотрудников, работающих в разных форматах

Так, можно заметить, что среди сотрудников ИТ-компаний, работающих в офисном режиме, наблюдается преобладание среднего (37 %) и чуть выше среднего уровней стрессоустойчивости (28 %). У гибридного формата выражены уровни выше среднего (38 %) и чуть выше среднего (26 %). Для удаленного формата работы характерно преобладание выше среднего (34 %) и высокого уровней (24 %).

¹⁰ Кутбиддинова Р.А. Психология стресса (виды стрессовых состояний, диагностика, методы саморегуляции): учебно-методическое пособие. – Южно-Сахалинск: СахГУ, 2019. – С. 36.

¹¹ Куприянов Р.В., Кузьмина Ю.М. Психодиагностика стресса: практикум. – Казань: КНИТУ, 2012. – С. 150.

Таблица 2 – Процентное распределение уровней выраженности показателей копинг-стратегий у сотрудников, работающих в разных форматах

Значение	Конфронтация	Дистанцирование	Самоконтроль	Поиск социальной поддержки	Принятие ответственности	Бегство – избегание	Планирование решения проблемы	Положительная переоценка
ОФИС								
Низкое	0	3,1	0	0	3,1	3,1	0	0
Среднее	100	93,8	87,5	87,5	68,8	93,8	50	93,8
Высокое	0	3,1	12,5	12,5	28,1	3,1	50	6,3
ГИБРИД								
Низкое	0	7,1	0	0	2,4	0	2,4	2,4
Среднее	100	83,3	88,1	76,2	57,1	92,9	57,1	85,7
Высокое	0	9,5	11,9	23,8	40,5	7,1	40,5	11,9
ДИСТАНТ								
Низкое	0	5,3	0	2,6	0	2,6	0	2,6
Среднее	97,4	94,7	92,1	71,1	63,2	97,4	65,8	92,1
Высокое	2,6	0	7,9	26,3	36,8	0	34,2	5,3

Относительно стратегий копинга во всех форматах работы наблюдается преобладание среднего значения практически по всем способам совладания и отмечается предпочтение копингов «Планирование решения проблемы» и «Принятие ответственности», т.е. сотрудники во всех форматах используют в своём арсенале весь спектр копингов. При этом для гибридного и удаленного формата работы предпочитается копинг «Поиск социальной поддержки». Склонность выбирать адаптивные копинги «Планирование решения проблемы», «Принятие ответственности» – вероятно, отражает ответ на требование к сотрудникам ИТ-отрасли рефлексировать, работать над ошибками и решать проблемы.

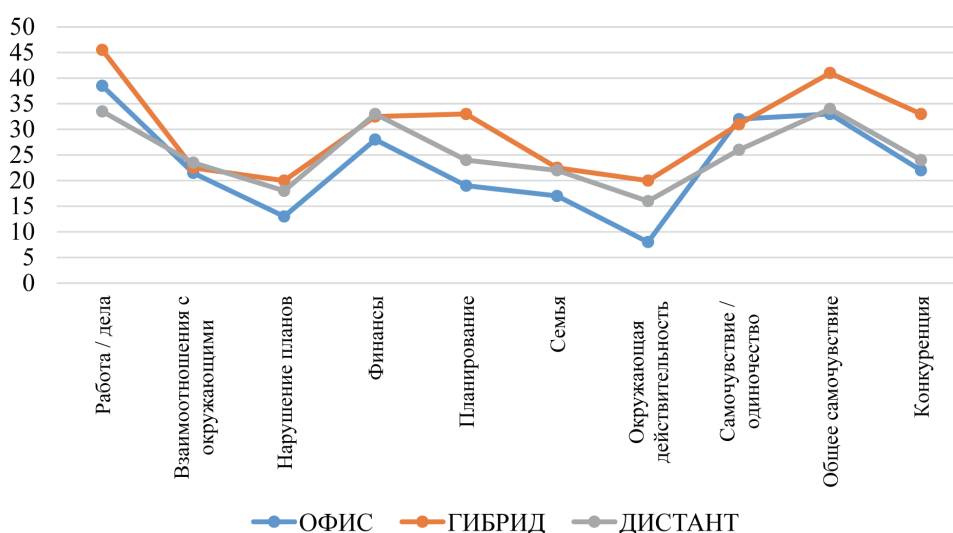


Рисунок 2 – График медиан показателей повседневных стрессоров для сотрудников разных форматов работы

Результаты, указывающие на доминирующие стресс-факторы, показывают, что «Взаимоотношения с окружающими» (около 23 %) 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 %). При этом преобладает у всех: «Работа/дела», «Общее самочувствие», а минимально: «Нарушение планов» и «Окружающая действительность».

Для обнаружения статистически достоверных различий был проведен сравнительный анализ (использовался критерий Крускала – Уоллеса). 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. 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. Можно 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 анализировать и контролировать свои эмоции, планировать собственное саморазвитие, составлять режим труда и отдыха. В выборе способов копинга в зависимости от формата работы статистически значимых различий не выявлено.

Для ответа на второй исследовательский вопрос о существовании различий в уровне стрессоустойчивости и в выборе способов копинга среди женщин и мужчин был проведён сравнительный анализ по критерию Манна – Уитни, результаты представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Данные U-критерия Манна – Уитни для сравнения выборок по полу

Переменная	U-критерий Манна – Уитни	Уровень значения	Средний ранг	
			Мужчины	Женщины
Копинг «Конфронтация»	1021,500	0,010	46,04	62,31
Копинг «Самоконтроль»	1118,000	0,049	64,55	52,03
Копинг «Поиск социальной поддержки»	716,500	0,000	38,41	66,55
Копинг «Бегство – избегание»	987,500	0,006	45,19	62,78
Копинг «Положительная переоценка»	1065,500	0,022	47,14	61,70
Стресс-фактор «Планирование»	1081,000	0,029	47,53	61,49
Стресс-фактор «Самочувствие/одиночество»	925,000	0,002	43,63	63,65

Так, на высоком уровне статистической значимости выявлены различия по использованию копингов «Конфронтация», «Поиск социальной поддержки», «Бегство – избегание» – женщины данные виды копингов используют чаще, чем мужчины. 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. Возможно, 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, однако обнаружено 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 [9]. 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 «Планирование задач», т.к. сталкиваются с нехваткой времени на заботу о своём здоровье, на сон, отдых 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.

Для детализации полученных результатов выборка была разделена по полу и по формату работы и проведен сравнительный анализ (использовался критерий Крускала – Уоллеса), статистически достоверные различия представлены в таблице 4.

Таблица 4 – Результаты сравнительного анализа в выборке мужчин

Переменная	Н-критерий	Уровень значимости	Средний ранг		
			Офис	Гибрид	Дистант
Удовлетворенность текущим форматом работой	5,096	0,078	18,92	24,94	15,91
Стаж в текущем формате	8,386	0,015	27,23	19,75	13,64
Стрессоустойчивость, баллы	14,111	0,001	22,15	26,59	9,68
Копинг «Конфронтация»	7,179	0,028	22,69	24,13	12,64
Копинг «Самоконтроль»	4,844	0,089	25,35	15,91	21,45
Стресс-фактор «Работа/дела»	8,448	0,015	20,38	25,97	12,68
Стресс-фактор «Нарушение планов»	7,317	0,026	13,35	24,47	23,18
Стресс-фактор «Планирование»	4,943	0,084	14,73	24,19	21,95
Стресс-фактор «Семья»	5,913	0,052	16,31	25,97	17,50
Стресс-фактор «Конкуренция»	6,054	0,048	17,65	26,00	15,86

Интересен тот факт, что среди женщин не выявлено никаких статистически значимых отличий, кроме стажа в текущем формате работы. Можно предположить, 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», «Конфронтация» и «Бегство – избегание», т.е. используют различный арсенал в преодолении стрессовых ситуаций, а мужчины предпочитают «Самоконтроль» (держат все эмоции при себе, на что уходит достаточно много ресурсов, и делать это в офисе значительно трудозатратнее).

В выборке мужчин на высоком уровне статистической значимости выявлены различия по «Уровню стрессоустойчивости»: 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 указаны выше.

В части анализа используемых копингов наблюдаются статистически достоверные различия для копинга «Конфронтация»: чаще используется на гибриде (средний ранг – 24,13) и офисе (22,15) и значительно реже на дистанте (12,64). Вероятно, это объясняется тем, что на дистанционном формате значительно меньше «реальных, живых» контактов, и сотрудник сам выбирает время, место и длительность 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). Также 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). Возможно, это связано с тем, что, находясь постоянно «на виду», в коллективе, непосредственно в офисе, мужчины больше уделяют внимания тому, как одеваются, что говорят, какие эмоции проявляют. А при работе удалённо самоконтроль ослабевает, т.к. никто не видит и не нужно ни перед кем постоянно «держат» внешнюю маску.

Заключение

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 выявлено, что данная тема является актуальной и занимает внимание ученых различных стран. Несмотря на это, на сегодняшний день до сих пор нет единого подхода к

определению и систематизации изучаемых феноменов стрессоустойчивости и копинг-стратегий. Также был зафиксирован дефицит и противоречивость данных исследований о взаимосвязи используемых копинг-стратегий и уровня стрессоустойчивости в России и за рубежом.

В ходе эмпирического исследования были выявлены и описаны особенности копинг-стратегий и стрессоустойчивости сотрудников ИТ-компаний, работающих в дистанционном, гибридном и очном режимах. Подтвердились результаты исследования зарубежных коллег в части того, что женщины легче адаптируются к дистанционной работе. При этом среди мужчин на дистанте наблюдается более высокий уровень стрессоустойчивости, чем в офисном и гибридном форматах. Также именно среди таких сотрудников больше всего удовлетворенных форматом работы. Таким образом, работодателям следует учитывать, что сотрудники могут отдавать предпочтения к разным местам работы (офис, дом, смешанный формат) и, в зависимости от формата работы и пола, они могут по-разному вести себя в стрессовых ситуациях.

Практическая значимость результатов исследования состоит в том, что с учетом выявленных особенностей копинг-стратегий и стрессоустойчивости сотрудников, работающих в разных форматах, разработаны рекомендации для владельцев организаций, руководителей, HR-специалистов, корпоративных психологов и самих сотрудников по развитию устойчивости к стрессу, выбору копинг-стратегии и методов организации труда в зависимости от формата работы.

Список литературы

1. Xiong A., Xia S., He Q., Ameen N., Yan J., Jones P. When will employees accept remote working? The impact of gender and internet skills // *Journal of Innovation & Knowledge*. – 2023. – Vol. 8, Issue 3. – P. 100402.
2. Amy Tong Zhao, Yijie Yu. Employee online personal/professional boundary blurring and work engagement: Social media anxiety as a key contingency // *Computers in Human Behavior Reports*. – 2023. – Vol. 9. – P. 100265.
3. Човдырова Г.С., Пяткина О.А. Копинг-стратегии личности при адаптации к стрессу // *Психопедагогика в правоохранительных органах*. – 2021. – № 1 (84). – С. 41–45.
4. Maier S.F., Seligman M.E.P. Learned Helplessness at Fifty: Insights from Neuroscience // *HHS Public Access. Psychol Rev. Author manuscript*. – 2016. – Vol. 123, No. 4. – P. 349–367.
5. Wong P.T.P., Wong L.C.J., Scott C. Beyond Stress and Coping: The Positive Psychology of Transformation // *Handbook of Multicultural Perspectives on Stress and Coping*. – 2006. – P. 1–26.
6. Кружкова О.В. Психологическая защита и совладание: феноменологическое соотношение и структура // *Вестник Ленинградского государственного университета имени А.С. Пушкина*. – 2012. – Т. 5, № 1. – С. 36–47.
7. Цейликман В.Э., Глухова В.А. Концепция динамического психобиологического гомеостаза и полиморфизм стрессоустойчивости как новый взгляд в психологии стресса // *Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология»*. – 2019. – Т. 12, № 1. – С. 92–96.
8. Заводчиков Д.П., Баляева Л. Взаимосвязь стрессоустойчивости и совладающего поведения студентов медицинского колледжа // *Системная интеграция в здравоохранении: электронный научный журнал*. – 2022. – № 3 (56). – С. 51–60.
9. Столярчук Е.А., Водопьянова Н.Е., Заручникова Н.О., Скиц А.К. Поведенческие факторы стрессоустойчивости специалистов сложных технических систем // *Психология стресса и совладающего поведения: вызовы, ресурсы, благополучие: материалы V Международной научной конференции: в 2 т., Кострома, 26–28 сентября 2019 года*. – Кострома, 2019. – Т. 2. – С. 219–226.
10. Ножничева В.В. Связь стрессоустойчивости и копинг-стратегий личности сотрудников организации // *Молодой ученый*. – 2024. – № 23 (522). – С. 345–348.
11. Павлючева М.В. Особенности копинг-стратегий сотрудников сферы рекламы и маркетинга с разным уровнем стрессоустойчивости // *Молодой ученый*. – 2018. – № 50 (236). – С. 466–469.
12. Паршина Е.Н. Взаимосвязь стрессоустойчивости и копинг-стратегий у студентов педагогического института // *Дни науки студентов Владимирского государственного университета имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых: сборник материалов научно-практических конференций, состоявшихся в рамках Дней науки студентов ВлГУ, Владимир, 22 марта – 09 апреля 2021 года*. – Владимир: ВлГУ, 2021. – С. 2717–2722.

13. 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.
14. Ермакова Е.С. Жизнестойкость, копинг-стратегии и стрессоустойчивость врачей // Вестник психобиологии. – 2021. – № 1. – С. 39–47.
15. 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.
16. Tingyue Sun, Yang Yap, Yan Chi Tung, Bei Bei, Joshua F. Wiley. Coping strategies predict daily emotional reactivity to stress: An ecological momentary assessment study // Journal of Affective Disorders. – 2023. – Vol. 332. – P. 309–317.
17. Kuo-Tai Cheng, Kirk Chang. The efficacy of stress coping strategies in Taiwan's public utilities during the COVID-19 pandemic // Utilities Policy. – 2022. – Vol. 79.
18. Meysam Babakhani, Maryam Aghabarary, Roohangiz Norouzinia. Perceived stress and coping strategies after unsuccessful cardiopulmonary resuscitation among pre-hospital emergency technicians: A multicenter cross-sectional study // Heliyon. – 2024. – Vol. 10.
19. Tanusree Chakraborty, Swati Dhir, Adil S. Al-Busaidi, Yogesh K Dwivedi. Can Remote Work Be Adopted When Phubbing and Cyber Loafing Behavior Are on the Rise? // JGIM. – 2024. – Vol. 32, Issue 1.
20. Ilaria Buonomo, Clara De Vincenzi, Martina Pansini, Francesco D'Anna and Paula Benevene. Feeling Supported as a Remote Worker: The Role of Support from Leaders and Colleagues and Job Satisfaction in Promoting Employees' Work–Life Balance // Int. Journal Environ. Res. Public Health. – 2024. – Vol. 21, Issue 6. – P. 770.
21. Третьякова М.В. Эмоциональное выгорание и копинг-стратегии учителей в период дистанционного обучения // Вестник Прикамского социального института. – 2021. – № 2 (89). – С. 131–138.
22. 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. – 2020. – № 1. – С. 26–39.
23. Гурова И.М. Дистанционная работа как тренд времени: результат массового опыта // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2020. – Т. 11, № 2. – С. 128–147.
24. 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. – № 2. – С. 73–77.
25. Туганова М.И., Киселёва Е.Н. Особенности стрессоустойчивости и мотивации сотрудников ИТ-компаний с разной степенью удовлетворенности трудом // Форум молодых ученых. – 2024. – № 1 (89). – С. 129–138.
26. Peter D. MacIntyre, Tammy Gregersen, Sarah Mercer. Language teachers' coping strategies during the COVID-19 conversion to online teaching: Correlations with stress, wellbeing and negative emotions // System. – 2020. – Vol. 94.
27. Carlos M. Parra, Manjul Gupta, Trevor Cadden. Towards an understanding of remote work exhaustion: A study on the effects of individuals' big five personality traits // Journal of Business Research. – 2022. – Vol. 150. – P. 653–662.
28. Варавва М.Ю. Компетентностный пул: профессиональные требования к ИТ-специалистам // Цивилизационные перемены в России: материалы XIII Всероссийской научно-практической конференции, Екатеринбург, 15 мая 2023 года. – Екатеринбург, 2023. – С. 78–82.
29. Петраш М.Д., Стрижицкая О.Ю., Головей Л.А., Савеньишева С.С. Опросник повседневных стрессоров // Психологические исследования. – 2018. – Т. 11, № 57. – С. 5.

References

1. Xiong A., Xia S., He Q., Ameen N., Yan J., Jones P. When will employees accept remote working? The impact of gender and internet skills // Journal of Innovation & Knowledge. – 2023. – Vol. 8, Issue 3. – P. 100402.

2. Amy Tong Zhao, Yijie Yu. Employee online personal/professional boundary blurring and work engagement: Social media anxiety as a key contingency // *Computers in Human Behavior Reports*. – 2023. – Vol. 9. – P. 100265.
3. Chovdyrova G.S., Pyatkina O.A. Koping-strategii lichnosti pri adaptacii k stressu // *Psihopedagogika v pravoohranitel'nyh organah*. – 2021. – № 1 (84). – S. 41–45.
4. Maier S.F., Seligman M.E.P. Learned Helplessness at Fifty: Insights from Neuroscience // *HHS Public Access. Psychol Rev. Author manuscript*. – 2016. – Vol. 123, No. 4. – P. 349–367.
5. Wong P.T.P., Wong L.C.J., Scott C. Beyond Stress and Coping: The Positive Psychology of Transformation // *Handbook of Multicultural Perspectives on Stress and Coping*. – 2006. – P. 1–26.
6. Kruzhkova O.V. Psihologicheskaya zashchita i sovladanie: fenomenologicheskoe sootnoshenie i struktura // *Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta imeni A.S. Pushkina*. – 2012. – T. 5, № 1. – S. 36–47.
7. Cejlikman V.E., Gluhova V.A. Konceptiya dinamicheskogo psihobiologicheskogo gomeostaza i polimorfizm stressoustojchivosti kak novyj vzglyad v psihologii stressa // *Vestnik YuUrGu. Seriya «Psihologiya»*. – 2019. – T. 12, № 1. – S. 92–96.
8. Zavodchikov D.P., Balyaeva L. Vzaimosvyaz' stressoustojchivosti i sovladayushchego povedeniya studentov medicinskogo kolledzha // *Sistemnaya integraciya v zdravooхранeniі: elektronnyj nauchnyj zhurnal*. – 2022. – № 3 (56). – S. 51–60.
9. Stolyarchuk E.A., Vodop'yanova N.E., Zaruchnikova N.O., Skic A.K. Povedencheskie faktory stressoustojchivosti specialistov slozhnyh tekhnicheskikh sistem // *Psihologiya stressa i sovladayushchego povedeniya: vyzovy, resursy, blagopoluchie: materialy V Mezhdunarodnoj nauchnoj konferencii: v 2 t., Kostroma, 26–28 sentyabrya 2019 goda*. – Kostroma, 2019. – T. 2. – S. 219–226.
10. Nozhnitsa V.V. Svyaz' stressoustojchivosti i koping-strategij lichnosti sotrudnikov organizacii // *Molodoj uchenyj*. – 2024. – № 23 (522). – S. 345–348.
11. Pavlocheva M.V. Osobennosti koping-strategij sotrudnikov sfery reklamy i marketinga s raznym urovnem stressoustojchivosti // *Molodoj uchenyj*. – 2018. – № 50 (236). – S. 466–469.
12. Parshina E.N. Vzaimosvyaz' stressoustojchivosti i koping-strategij u studentov pedagogicheskogo instituta // *Dni nauki studentov Vladimirsckogo gosudarstvennogo universiteta imeni Aleksandra Grigor'evicha i Nikolaya Grigor'evicha Stoletovyh: sbornik materialov nauchno-prakticheskikh konferencij, sostoyavshihsya v ramkah Dnej nauki studentov VIGU, Vladimir, 22 marta – 09 aprelya 2021 goda*. – Vladimir: VIGU, 2021. – S. 2717–2722.
13. Kupchenko V.E. Otvetstvennost', stressoustojchivost' i koping-strategii kak faktory perezhivaniya professional'nogo stressa u medicinskogo personala v usloviyah COVID-19 // *Vestnik Omsckogo universiteta. Seriya «Psihologiya»*. – 2022. – № 4. – S. 13–19.
14. Ermakova E.S. Zhiznestojkost', koping-strategii i stressoustojchivost' vrachej // *Vestnik psihofiziologii*. – 2021. – № 1. – S. 39–47.
15. Zajcev D.V., Selivanova Yu.V. Vzaimosvyaz' lichnostnyh osobennostej i koping-strategij molodyh internet-rabotnikov // *Psiholog*. – 2020. – № 5. – S. 21–32. – DOI 10.25136/2409-8701.2020.5.33889.
16. Tingyue Sun, Yang Yap, Yan Chi Tung, Bei Bei, Joshua F. Wiley. Coping strategies predict daily emotional reactivity to stress: An ecological momentary assessment study // *Journal of Affective Disorders*. – 2023. – Vol. 332. – P. 309–317.
17. Kuo-Tai Cheng, Kirk Chang. The efficacy of stress coping strategies in Taiwan's public utilities during the COVID-19 pandemic // *Utilities Policy*. – 2022. – Vol. 79.
18. Meysam Babakhani, Maryam Aghabary, Roohangiz Norouzinia. Perceived stress and coping strategies after unsuccessful cardiopulmonary resuscitation among pre-hospital emergency technicians: A multicenter cross-sectional study // *Heliyon*. – 2024. – Vol. 10.
19. Tanusree Chakraborty, Swati Dhir, Adil S. Al-Busaidi, Yogesh K Dwivedi. Can Remote Work Be Adopted When Phubbing and Cyber Loafing Behavior Are on the Rise? // *JGIM*. – 2024. – Vol. 32, Issue 1.
20. Ilaria Buonomo, Clara De Vincenzi, Martina Pansini, Francesco D'Anna and Paula Benevene. Feeling Supported as a Remote Worker: The Role of Support from Leaders and Colleagues and Job Satisfaction in Promoting Employees' Work-Life Balance // *Int. Journal Environ. Res. Public Health*. – 2024. – Vol. 21, Issue 6. – P. 770.

21. *Tret'yakova M.V.* Emocional'noe vygoranie i koping-strategii uchitelej v period distancionnogo obucheniya // *Vestnik Prikamskogo social'nogo instituta*. – 2021. – № 2 (89). – S. 131–138.
22. *Harlamova T.M.* Specifika psihicheskogo sostoyaniya i koping-strategij studentov pri distancionnom obuchenii v usloviyah pandemii COVID-19 // *Vestnik Permskogo gosudarstvennogo gumanitarno-pedagogicheskogo universiteta. Seriya 1. Psihologicheskie i pedagogicheskie nauki*. – 2020. – № 1. – S. 26–39.
23. *Gurova I.M.* Distancionnaya rabota kak trend vremeni: rezul'tat massovogo opyta // *MIR (Modernizaciya. Innovacii. Razvitie)*. – 2020. – T. 11, № 2. – S. 128–147.
24. *Nikitina O.V., Kiseleva E.N.* Vzaimosvyaz' mezhlichnostnyh otnoshenij i refleksii s urovnem stressa u sotrudnikov IT-kompanij // *Sovremennaya nauka: aktual'nye problemy teorii i praktiki. Seriya: Poznanie*. – 2023. – № 2. – S. 73–77.
25. *Tuganova M.I., Kiselyova E.N.* Osobennosti stressoustojchivosti i motivacii sotrudnikov IT-kompanij s raznoj stepen'yu udovletvorennosti trudom // *Forum molodyh uchenyh*. – 2024. – № 1 (89). – S. 129–138.
26. *Peter D. MacIntyre, Tammy Gregersen, Sarah Mercer.* Language teachers' coping strategies during the COVID-19 conversion to online teaching: Correlations with stress, wellbeing and negative emotions // *System*. – 2020. – Vol. 94.
27. *Carlos M. Parra, Manjul Gupta, Trevor Cadden.* Towards an understanding of remote work exhaustion: A study on the effects of individuals' big five personality traits // *Journal of Business Research*. – 2022. – Vol. 150. – P. 653–662.
28. *Varavva M.Yu.* Kompetentnostnyj pul: professional'nye trebovaniya k IT-specialistam // *Civilizacionnye peremeny v Rossii: materialy XIII Vserossijskoj nauchno-prakticheskoy konferencii, Ekaterinburg, 15 maya 2023 goda*. – Ekaterinburg, 2023. – S. 78–82.
29. *Petrash M.D., Strizhickaya O.Yu., Golovej L.A., Savenysheva S.S.* Oprosnik povsednevnyh stressorov // *Psihologicheskie issledovaniya*. – 2018. – T. 11, № 57. – S. 5.

Статья поступила в редакцию: 14.02.2025

Received: 14.02.2025

Статья принята к публикации: 17.04.2025

Accepted: 17.04.2025