

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт
(наименование института полностью)

Кафедра «Педагогика и психология»
(наименование)

37.04.01 Психология
(код и наименование направления подготовки)

Психология здоровья
(направленность (профиль))

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему Особенности совладания с эмоциональным стрессом офисных работников

Обучающийся

В.В. Габерлах

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Научный

руководитель

канд. пед. наук, доцент А.Ю. Козлова

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2025

Оглавление

Введение	3
Глава 1 Теоретические аспекты исследования проблемы киберлофинга и способов совладания с эмоциональным стрессом.....	9
1.1 Понятие и сущность киберлофинга.....	9
1.2 Факторы киберлофинга на рабочем месте.....	21
1.3 Эмоциональный стресс и способы совладания с ним.....	33
Глава 2 Эмпирическое исследование уровня эмоционального стресса у офисных работников, прибегающих к киберлофингу, и работников, не прибегающих к киберлофингу.....	50
2.1 Программа исследования.....	50
2.2 Анализ результатов исследования уровня эмоционального стресса у офисных работников, прибегающих к киберлофингу, и работников, не прибегающих к киберлофингу	54
Заключение	77
Список используемой литературы	80
Приложение А Первичные данные по методикам	88

Введение

Актуальность темы исследования. «В эпоху цифровой трансформации современного общества глубокая интеграция Интернета произвела революцию в корпоративных структурах и взаимодействии сотрудников с технологиями. Постепенное слияние информационных технологий, как в профессиональной, так и в личной сферах, привело к размытию границ между работой и личной жизнью, что породило явление частого использования сотрудниками Интернета в рабочее время, или «киберлофинга».

Социальные сети сегодня стали важными способами для сотрудников общаться и делиться информацией. Но многие сотрудники используют Интернет для общения с семьей и друзьями, так как имеют определенную степень автономии в отношении своего рабочего времени, гибкий график и так далее. Сотрудники, прибегающие к киберлофингу в рабочее время, занимаются не связанными с работой видами деятельности, такими как: общение в сети, просмотр веб-страниц, видеороликов, чтение новостной ленты» [5] и так далее.

Киберлофинг на рабочем месте может иметь как негативные, так и позитивные последствия. С одной стороны, отвлекаясь от выполнения актуальной задачи, у сотрудника снижается продуктивность и производительность, так как его внимание фокусируется на деятельности, не связанной с данной задачей. С другой стороны, переключение внимания и смена деятельности, наоборот могут улучшить когнитивные функции, дать возможность уму обновиться, чтобы с новыми силами продолжить выполнение работы. Более того, современные исследования показывают, что киберлофинг поднимает настроение и способствует положительным эмоциям, которые позитивно отражаются на эмоциональном состоянии сотрудниками и его мотивации к выполнению своей работы [80].

Причины киберлофинга разнообразны. Отвлечение от работы может быть связано с потребностями сотрудниками, такими как достижение успеха, независимость, радость и уважение со стороны, слабая воспринимаемая социальная поддержка и так далее. Одной из причин может выступать эмоциональный стресс на рабочем месте, побуждающий специалиста искать пути выхода снижения тревоги психической напряженности, оптимизации своего эмоционального состояния. Из-за ограниченных ресурсов на рабочем месте выбор стиля совладания сотрудников с эмоциональным стрессом в процессе выполнения рабочих задач может пасть на киберлофинг. Использование подобного стиля совладания с эмоциональным стрессом может помочь специалистам преодолеть негативные последствия стресса и повысить работоспособность.

Современное состояние изучаемой проблемы.

Феномен киберлофинга изучали такие ученые, как: С. Брукс, Р.Ф. Баумайстер, О.Н. Ван Доорн, К. Кессмайер, Дж.А. Лавуа, В.К.Г. Лим, С. Нолен-Хоксема, Н.В. Сиврикова, М. Хай, Ц. Чен, Е.Н. Шапинская.

Факторы киберлофинга на рабочем месте исследовали Г.В. Белехова, Н.Г. Гаранян, Л.И. Дементий, С.В. Егорова, Д.С. Корниенко, М. Линден, А.Н. Моспан, Е.Н. Осин, А. Паначчо, М. Усман.

Эмоциональный стресс изучали В.В. Герасимова, С. Коэн, Р. Лазарус, Б.Р. Мандель, Е.В. Проневская, Г. Селье, Ю.В. Щербатых, Е.А. Юматов.

Способы совладания в своих работах рассматривали Э. Грингласс, Ю.Н. Затинацкая, Р. Моос, К.Л. Парк, И.А. Уманская, С. Хобфолл, Э. Хэйм, В.Б. Шауфели, Ю.А. Шишканова. Однако, в современной психологии недостаточно освещенной остается проблема изучения киберлофинга как способа совладания с эмоциональным стрессом.

Исходя из актуальности проблемы исследования была сформулирована тема: «Особенности совладания с эмоциональным стрессом офисных работников».

Цель исследования: выявить особенности совладания с эмоциональным стрессом офисных работников.

Объект исследования: способы совладания с эмоциональным стрессом.

Предмет исследования: киберлофтинг как способ совладания с эмоциональным стрессом офисных работников.

Гипотеза исследования: мы предполагаем, что киберлофтинг является способом совладания с эмоциональным стрессом офисных работников, а именно: уровень эмоционального стресса у сотрудников, прибегающих к киберлофтингу, ниже, чем у сотрудников, не прибегающих к киберлофтингу.

Задачи исследования:

- рассмотреть понятие и сущность киберлофтинга;
- раскрыть факторы киберлофтинга на рабочем месте;
- охарактеризовать эмоциональный стресс и способы совладания с ним;
- исследовать уровень эмоционального стресса у сотрудников, прибегающих к киберлофтингу, и сотрудников, не прибегающих к киберлофтингу.

Теоретико-методологическая база исследования: труды отечественных и иностранных психологов, таких как: Л. Кларк, Е.Н. Осин, А.Д. Рикс, А. Теллеген, Уэссман, Д. Уотсон, Ю.В. Щербатых.

Методы исследования:

- теоретические методы (анализ, синтез, обобщение);
- эмпирические методы (тестирование, опросники);
- методы количественной обработки данных (количественно-качественные методы обработки данных, интерпретационные методы, статистический анализ полученных данных – критерий U-Манна-Уитни).

Методики исследования:

- Методика «Комплексная оценка проявлений стресса» (Ю.В. Щербатых);

- Тест на стрессоустойчивость (Ю.В. Щербатых);
- Шкала позитивного аффекта и негативного аффекта, ШПАНА (Д. Уотсон, Л. Кларк, А. Теллеген, адаптация Е.Н. Осина);
- Методика «Самооценка эмоциональных состояний» (А. Уэссман, Д. Рикс);
- Методика диагностики доминирующего состояния (А.С. Куликов).

Экспериментальная база исследования: исследование проводилось в сети Интернет с помощью платформы Yandex-forms. В исследовании приняли участие 60 сотрудников офисных отделов организаций в возрасте 25-40 лет, из них 28 мужчин и 32 женщины.

Научная новизна исследования:

- описаны основные подходы к изучению феномена киберлофинга;
- получение новых эмпирических данных об уровне эмоционального стресса у офисных работников, прибегающих к киберлофингу, и работников, не прибегающих к киберлофингу.

Теоретическая значимость исследования: расширение теоретических представлений об уровне эмоционального стресса у офисных работников, прибегающих к киберлофингу, и сотрудников, не прибегающих к киберлофингу.

Практическая значимость исследования: полученные в ходе исследования результаты могут быть использованы организационными психологами с целью изучения способов совладания с эмоциональным стрессом офисных работников.

Личное участие автора в организации и проведении исследования состоит в подборе психодиагностических методик, сборе эмпирического материала, обработке и интерпретации результатов исследования.

Апробация и внедрение результатов исследования велись в течение всего исследования. Промежуточные результаты исследования были представлены в отчетах по научно-исследовательской деятельности в

семестрах. Материалы исследования нашли отражение в 1 публикации автора.

На защиту выносятся следующие положения.

1. «Киберлофинг – это использование Интернета на рабочем месте в личных целях в рабочее время. Киберлофинг может быть пассивным (непреднамеренное и неосознанное отвлечение сотрудника от работы для решения нерабочих вопросов в Интернете) и активным (преднамеренное и осознанное отвлечение сотрудника от работы и использование). Киберлофинг может выступать источником восстановления ресурсов, помогающим сотрудникам снизить стресс, эмоциональный дискомфорт на работе и получать положительные эмоции. Киберлофинг как отвлечение от работы на деятельность в сети можно рассматривать как стиль реагирования на сниженное настроение, способ преодоления тревоги и напряженности» [5].

2. Факторами киберлофинга на рабочем месте могут быть: личностные (отсутствие смысла работы, низкий интерес к работе и неудовлетворенность ею, слабый самоконтроль, низкая осознанность, проактивность, стремление достичь психологического и субъективного благополучия, тревога на рабочем месте), эмоциональные (потребность в восстановлении эмоционального равновесия, усталость от сострадания, эмоциональный труд, эмоциональное выгорание), социально-психологические (необходимость социальной поддержки, потребность в балансе между семьей и работой).

3. Эмоциональный стресс – это состояние психоэмоционального напряжения, возникающее, когда личность воспринимает изменения внешней среды как угрожающие, требующие навыков совладания с этими изменениями. Для адаптации к стрессу индивид вынужден проявлять совладающее поведение – стратегии преодоления стресса, ряд когнитивных, аффективных и поведенческих паттернов, посредством уравнивания несбалансированного психофизического состояния.

4. Киберлофинг является способом совладания с эмоциональным стрессом, а именно: уровень эмоционального стресса у офисных работников, прибегающих к киберлофингу, ниже, чем у сотрудников, не прибегающих к киберлофингу. У сотрудников, прибегающих к киберлофингу, более выражено конструктивное преодоление, позитивный аффект, спокойствие и приподнятость настроения, спокойствие, тонус, устойчивость эмоционального тона и удовлетворенность жизнью. У сотрудников, не прибегающих к киберлофингу, более выражены эмоциональные и когнитивные признаки стресса, уровень стресса в целом, обстоятельства, усложнение, деструктивное преодоление, уровень стрессочувствительности, негативный аффект.

Структура магистерской диссертации. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, содержит 8 рисунков, 5 таблиц, список используемой литературы (81 источник), приложение. Основной текст работы изложен на 87 страницах.

Глава 1 Теоретические аспекты исследования проблемы киберлофинга и способов совладания с эмоциональным стрессом

1.1 Понятие и сущность киберлофинга

«Термин «киберлофинг» («cyberloafing») появился в психологической науке относительно недавно. Данный термин означает отвлечение от работы, использование сети Интернет в личных целях на рабочем месте, гаджетов во время учебной деятельности у школьников и студентов. Термин «киберлофинг» был введен В.К.Г. Лим для обозначения новой формы аномального поведения на рабочем месте» [66]. Наряду с ним употребляются такие понятия, как «киберленость», «кибербезделье».

О.Н. Ван Доорн полагает, что «киберлофинг как отклоняющееся поведение на рабочем месте может иметь положительные стороны, так как помогает сотрудникам восстанавливать или дополнять ресурсы посредством временного отвлечения от работы. Автор выделяет четыре вида киберлофинга: социальный (к примеру, онлайн-общение), информационный (поиск информации), досуговый (развлечение, игры) и виртуально-эмоциональный (онлайн-шопинг, любая иная деятельность, которая отвечает индивидуальным потребностям)» [79, с. 1081].

Ц. Чен предлагает разделять в киберлофинге «пассивную и активную форму. Непреднамеренное и неосознанное отвлечение сотрудника от работы для решения нерабочих вопросов называется пассивным киберлофингом. И наоборот, преднамеренное и осознанное отвлечение сотрудника от работы для решения нерабочих вопросов называется активным киберлофингом. Именно пассивная форма киберлофинга оказывает негативное влияние на производительность труда и опасна для работы, а не ее активная форма» [46, с. 12].

Согласно Ц. Чен, пассивный киберлофинг не вызван субъективным намерением специалиста, а связан с дисбалансом дуальных систем в его

мозге. Когда автоматическая обработка минимизирует контролируемую обработку, появляются импульсивное и незапланированное поведение в виде пассивного киберлофинга. Когда же контролируемая обработка перекрывает автоматическую обработку, создаются предпосылки для целенаправленного и запланированного поведения – активного киберлофинга [46].

Согласно М. Хай, пассивный киберлофинг относится к поведению, когда сотрудники непреднамеренно отклоняются от своей работы в пользу не связанной с работой интернет-деятельности в рабочее время. К примеру, внимание специалиста привлекают новости, всплывающая или присланное видео. Активный киберлофинг относится к поведению, когда специалист намеренно занимается не связанной с работой интернет-деятельностью в рабочее время, что связано с низкой рабочей мотивацией. В таком случае сотрудники активно планируют некоторое время, чтобы сделать небольшие перерывы или заняться личными делами во время работы [56].

Т.А. О'Нил рассматривал киберлофинг как «использование информационных технологий на работе сотрудниками в личных целях во время выполнения работы. Положительные аспекты данного феномена состоят в возможности развития, то есть выступают ресурсом для совершенствования навыков, а также для психоэмоционального восстановления, действенным способом снижения беспокойства и положительного влияния на психологическое здоровье. С другой стороны, негативные аспекты киберлофинга состоят в риске появления девиантного поведения, которое снижает продуктивность труда и трудно поддается контролю» [71, с. 155].

«Киберлофинг также рассматривается в контексте понятие отвлечения. Так, С. Нолен-Хоксема и Дж. Морроу рассматривали отвлечение как стиль реагирования на сниженное настроение, предполагающий намеренное переключение внимания с негативных на приятные мысли и действия. Сосредоточивая внимание на чем-то более увлекательном, отвлечение снижает негативное настроение и мышление. Киберлофинг обусловлен

нерелевантными для задачи стимулами, которые прекращают целенаправленное поведение. В таком случае индивид не может сосредоточиться на задаче, требующей пристального внимания для достижения поставленной цели» [5, 70].

К. Кессмайер считает, что отвлечение в социальных сетях относится к процессу, путем которого пространство социальных сетей отвлекает внимание субъекта от задачи, которую он изначально преследовал (например, выполнение работы). Тенденция личности к отвлечениям в социальных сетях в определенный момент может выступать удовлетворением потребности, даже если это может противоречить актуальной задаче субъекта. Кратковременные потребности личности могут влиять на отвлечение от работы через воздействие на контроль внимания [63].

К. Лю предложил теорию сетевого удовлетворения психологических потребностей, согласно которой, когда психологические потребности не удовлетворяются в реальной жизни, люди склонны искать иные способы, такие как использование социальных сетей, чтобы достичь удовлетворения. Если деятельность в интернете на рабочем месте может удовлетворить потребности этих людей, это может мотивировать их чаще пользоваться сетью в рабочее время [67].

В теории самоопределения (Э.Л. Деси, Р.М. Райан) большое внимание уделяется базовым потребностям личности, которые могут лежать в основе киберлофинга. Авторы утверждают, что «каждому человеку присущи тенденции к росту и самореализации посредством удовлетворения основных психологических потребностей:

- автономия, или желание чувствовать себя волевым, а не контролируемым, и установить внутреннюю согласованность;
- компетентность или потребность решать оптимальные задачи и чувствовать себя эффективным;

– привязанность, или потребность чувствовать себя ценным и связанным с другими» [35, с. 65].

Если эти потребности не удовлетворяются на рабочем месте, то у работника возникает стремление удовлетворить эти потребности в социальных сетях в рабочее время.

С. Брукс считал, что отвлечение в социальных сетях объясняется его гедонистической привлекательностью. У индивида появляются гедонистические эмоции, которые возникают в результате удовлетворения потребности в телесном и психическом комфорте. «Гедонистические эмоции предполагают удовольствие и комфорт как жизненные цели. Но часто существует противоречие между этими целями и усилиями, необходимыми для достижения когнитивных и академических целей в индивидуальном развитии. Это побуждает личность игнорировать свои основные цели и задачи, отвлекаться на общение в социальных сетях» [45].

«Согласно Дж.П. Корр, люди с высокой гедонистической направленностью с большей вероятностью будут испытывать конфликт между гедонистическими и личностными целями развития, а также между личными целями и социальными целями в своей повседневной жизни. При появлении противоречивых целей система поведенческого торможения субъекта активизируется для оценки рисков и угроз, подавления целевого поведения. В это время у людей возрастут негативные оценки ситуации, что приведет к снижению удовлетворенности жизнью. При этом, гедонистическая направленность, ориентированная на удовольствие, наслаждение и комфорт, может быть более чувствительна к наличию негативных эмоций. Когда индивиды воспринимают негативные эмоции, ориентация на гедонизм могут облегчить негативные эмоции, избегая негативных событий и стремясь к временным положительным событиям» [49].

Расслабление, возбуждение и мгновенное удовлетворение в социальных сетях, к которым стремится индивид с гедонистической

направленностью, хотя и приводят к приятным переживаниям, но относительно кратковременны и не всегда приносят удовлетворение. Так, индивид с гедонистической направленностью может переживать эмоции положительной и отрицательной валентности [49].

Вместе с тем, отвлечение может быть не только внешним (использование социальных сетей, телефона, других гаджетов), но и внутренним (блуждание ума).

Н. Йоханнес считает, что блуждание ума – переключение внимания с текущей задачи на мысли, не связанные с данной задачей, изменение ментальной установки. Так, сотрудники отвлекаются от основной задачи и сосредотачиваются на внутренней информации, не связанной с текущей задачей. Лица с низкими способностями удерживать информацию в активном состоянии, как правило, менее способны поддерживать фокусировку на задаче в течение длительного времени и более склонны к блужданию ума. Это состояние может снижать продуктивность и производительность, но повышать настроение [61].

В исследовании Х. Хэ установлена связь между блужданием мыслей и снижением уровня мотивации и интереса к работе. Во время блуждания мыслей сотрудник может прилагать усилия, чтобы перенаправить свое внимание обратно на актуальную задачу, то есть совершать усилие по фокусировке. Как правило, это связано с высоким уровнем интереса к работе и мотивации, что положительно отражается на выполнении рабочей задачи. Мотивации закончить начатое принадлежит особая роль в снижении склонности к киберлофингу. Мотивация достижения успеха, которая относится к стремлению преследовать и достигать важных для себя целей, фокусируясь на явных диспозициях тенденциях, побуждает не отвлекаться от текущей задачи. Мотивация к успеху предполагает надежду на собственный успех, побуждает сотрудников совершать действия с большей уверенностью в себе. Сотрудники с высокой мотивацией лучше справляются с проблемами и жизненными вызовами, умело используя свои способности, являются более

активными в когнитивной обработке, а также чаще переживают позитивные эмоции [57].

Киберлофинг также рассматривается как форма прокрастинации, под которой понимается «сознательное откладывание важных дел, при том, что человек понимает, что это приведет к ухудшению результата деятельности. Одним из источников прокрастинации выступает неспособность прокрастинаторов правильно управлять своим временем. Они склонны ошибаться, назначая время для выполнения задачи, полагая, что стоящая перед ними задача не потребует много времени и усилий, и, следовательно, намеренно откладывают выполнение задачи на потом» [16, с. 5].

Дж.А. Лавуа и Т.А. Пичил считают, что киберлофинг можно считать формой прокрастинации, так как сотрудники не думают о своем будущем и тратят свое рабочее время, избегая выполнения работы. Работники с ориентацией на будущее предпочитают думать о последствиях и откладывать удовлетворение на потом, а не заниматься немедленными приятными делами. Потому сознательно контролируют импульсы к получению немедленного удовольствия [64].

По мнению Н.В. Сивриковой, киберлофинг – это «особая форма ухода от скучной работы или вариант прокрастинации, осуществляемый за счет использования информационных технологий. Также это вид контрпродуктивного поведения на рабочем месте» [32, с. 53].

«Некоторые авторы рассматривают киберлофинг как форму эскапизма, который относится к деятельности, направленной на снижение дискомфорта, вызванного социальными или внутриличностными причинами путем избегания» [36].

В рамках личностного подхода эскапизм выступает как сочетание эмоционально-ориентированных стратегий совладания с различными типами проблемных ситуаций, проявляется как самоизбегание или самоподавление [76]. Процессуальный подход раскрывает эскапизм как состояние расторможенности, потока, самофокусировки, компенсаторного

фантазирования в киберпространстве [38]. Мотивационный подход гласит, что «эскапизм – своеобразный мотив к осуществлению определенного вида активности с целью избегания другой активности, связанной с необходимостью разрешать накопленные жизненные противоречия и переживать негативные эмоции, а также их последующей компенсации позитивными, потоковыми переживаниями» [28, с. 678].

Киберлофинг как форма эскапизма рассматривается как привычное отвлечение ума на чисто воображаемую деятельность или развлечение как бегство от реальности или рутины (Р.Ф. Баумайстер, Р.Р. Толкин и другие). Так, Р.Ф. Баумайстер считает, что эскапизм – это склонность отвлекать себя от проблем реальной жизни. Это вытеснение смыслов из сознания и освобождение на некоторое время от самосознания [44].

Также Р.Ф. Баумайстер исследовал эскапизм в контексте феномена самости, то есть врожденной способности отслеживать, оценивать и размышлять над своей самопрезентацией, целями и задачами, а также своей собственной идентичностью. Из этой способности к самости следует, что наши неудачи и потери также могут быть тщательно изучены задним числом, что может привести к значительным страданиям, а когда они становятся тревожными до невыносимой степени, даже приводят людей к суицидальному поведению. Самостоятельность также может привести к значительному страданию в связи с будущими событиями из-за способности людей представлять предполагаемые ситуации и результаты [44].

Позднее Ф. Стенсенг переосмыслил теорию Р.Ф. Баумейстера и предложил новую концепцию эскапизма в контексте досуговых занятий (увлечений и хобби). Он утверждает, что «когнитивное сужение может наблюдаться в связи с вовлечением во многие виды деятельности, включая те, которые считаются здоровыми для человека. Иными словами, многие виды досуга могут способствовать переживанию когнитивного сужения за счет внимания к действию (активному вниманию). Оно характеризуется когнитивной поглощенностью, временной диссоциацией и снижением

самоощущения. Вместе эти психологические переживания работают в направлении того, чтобы человек смог отвлечься от себя. Внимание к действию связано с когнитивным сужением в том смысле, что оно снижает самосознание, направляя внимание на конкретные действия, ближайшие цели и ограниченные аспекты личности» [76, с. 26].

Ф. Стенсенг в киберлофинге как феномене эскапизма выделил два измерения: самоподавление и саморасширение, вытекающие из антагонистически разных мотивационных установок. Самоподавление коренится в мотивах предотвращения, в том смысле, что человек занимается деятельностью, направленной на предотвращение или подавление неприятных мыслей или эмоций. При этом типе мотивации киберлофинга основная цель активности – отвлечься от неприятных психических процессов, таких как размышления о будущих проблемах и/или размышления о прошлом (повторяющиеся, продолжительные и повторяющиеся негативные мысли о себе, чувства, личные опасения и печальный опыт) [76].

Когда эти психические процессы вызывают негативные эмоции, люди начинают подавлять и/или облегчать их, и обычная реакция состоит в том, чтобы приглушить эти неприятные мысли, преследуя опыт, который может затмить их, по крайней мере на мгновение. Подобная мотивация наблюдается и в прокрастинации, определяемой просто как откладывание на завтра того, что следовало сделать сегодня, когда люди избегают срочной задачи из-за отсутствия проактивного мышления. Одновременно задача становится все более актуальной, а ситуация – более неудобной. Однако, подавление отрицательных эмоций гасит и положительные, в результате чего возникают формы вовлеченности, независимые от вида деятельности, которые с меньшей вероятностью сопровождаются положительным эффектом. При этом, самоподавление связано с большим подавлением характерных эмоций и более низким самоконтролем, а также с меньшим количеством положительных эмоций при активности [76].

При другом типе киберлофинга как формы эскапизма, саморасширении, мотивация коренится в мотивах карьерного продвижения. Исследование Р.Дж. Валлерана показало, что сотрудники, которые участвуют в деятельности из мотивов стимулирования положительных эмоций, скорее всего, получают более положительный эффект во время участия в деятельности, но они также получают от участия более долгосрочные выгоды. Этот тип мотивации связан с более вовлеченностью в работу, то есть интересом к деятельности, которая способствует субъективному благополучию [78].

По мнению Т.Н. Савченко, «в случае киберлофинга механизм ухода от реальности универсален и нормативен, во всяком случае до тех пор, пока не доходит до патологизированного уровня, когда человек полностью отказывается от удовлетворения своих желаний и осуществления своих целей в реальной жизни. Он может способствовать стабилизации эмоционального состояния личности в проблемной ситуации, а также вызывать изменения в структурах самосознания, поскольку направлен на поддержание позитивной непротиворечивой Я-концепции и сохранение ее целостности. При возможности возврата в реальность и последующем успешном разрешении вызвавшего данный тип активности рассогласования он выполняет позитивную функцию» [28, с. 677].

Киберлофинг как форма эскапизма позволяет уменьшить внутриличностный конфликт. В работе О.И. Теславской эскапизм определяется как «форма активности личности, возникающая вследствие рассогласования реальных и желаемых ценностных структур разного уровня в целях его уменьшения (разрешения), которое реализуется путем погружения в субъективно альтернативную реальность. Ее возникновение объясняется социальными или внутриличностными причинами: неудовлетворенностью и стремлением обрести свободу, найти баланс между свободой своих действий и ответственностью перед другими, страхом перед

неизведанным и глубинным, экзистенциальным чувством покинутости и нахождения не в своем времени» [33, с 58].

Мотивом эскапизма может выступать бегство от стресса и избегание столкновения со стрессовыми ситуациями. Исследования С. Охо показали, что эскапизм является звеном, связывающим психологический стресс и интернет-зависимость. Так, бегство к душевному спокойствию посредством сопереживания выступает причиной, по которой пользователи обращаются к общению в сети. Когда в реальной жизни трудно справиться со стрессорами, требующими сочувствия, Интернет помогает уйти от проблем, которые невозможно понять или сопереживать другим [72].

Х. Ву также подчеркивает влияние эмоционального стресса на киберлофинг. Так, «негативные состояния тревожности и фрустрации могут побуждать сотрудников искать динамическую релаксацию и удовлетворение, снимая эмоциональный дискомфорт с помощью киберлофинга. Сотрудники могут искать психологического облегчения, когда эмоциональный стресс накапливается, а киберлофинг обеспечивает временный путь для психологического комфорта» [81, с. 809].

Исследования влияния стресса на киберлофинг показали, что рабочий стресс зачастую приводит к негативным эмоциям, подталкивая работников к киберлофингу как форме эмоционального облегчения. Как отмечает Х. Джамалуддин, данная связь осложняется стилем руководства, негативно влияющим на эмоциональное состояние сотрудников. Посредниками между стрессом и киберлофингом также могут выступать субъективный самоконтроль и организационная приверженность [60].

С позиций теории сохранения ресурсов, когда сотрудники истощают свои внутренние ресурсы, они пытаются приобрести и поддержать новые ценные ресурсы. Согласно С.Э. Хобфоллу, «если в организации отмечается авторитарное руководство, выражающееся через диктатуру, приказы, подавление инициативы сотрудников, то последние теряют уверенность в себе, что приводит к потере их индивидуальных ресурсов. Для того, чтобы

справиться с подобной ситуацией, работники с недостаточными ресурсами начинают заимствовать ресурсы, предназначенные для других задач. Дополнительные ресурсы, которые были целенаправленно вложены в рабочую задачу, часто не окупаются, что порождает дисбаланс и недостаток индивидуальных ресурсов, эмоциональное истощение у сотрудников. Эмоциональное истощение относится к психическому состоянию, обусловленному чрезмерными психологическими и эмоциональными требованиями, приводящие к утрате внутренней энергии и эмоциональных ресурсов. В целом, эмоциональное истощение вызывает у сотрудников сильное ощущение защиты собственных ресурсов и повышает потребность искать дополнительные ресурсы. В итоге работники будут избегать контактов с руководителями и рассматривать киберлофтинг как механизм преодоления стресса» [59, с. 310].

Эмоционально истощенные работники снижают свою приверженность работе, намеренно снижают свою рабочую нагрузку или принимают иные меры для защиты, поддержания и приобретения эмоциональных ресурсов. Сотрудники, которые занимаются киберлофтингом, часто временно отстраняют эмоционально истощенных коллег от работы, помогают им избежать стресса, позволить занять оборонительную позицию для восполнения своих ресурсов посредством релаксации в социальных сетях в рабочее время. Киберлофтинг может временно снижать психологическое давление на работе и эмоциональное напряжение, предоставляя работников чувство расслабления. Также киберлофтинг может повысить преданность сотрудников последующей работе, так как киберлофтинг может дополнять важные эмоциональные ресурсы для сотрудников и косвенно способствовать их эффективности в выполнении рабочих задач [59].

Исследование С. Лу показало, что ролевой стресс у сотрудников значительно предсказывает эмоциональное истощение. При этом, ролевой стресс отрицательно коррелирует с киберлофтингом, а эмоциональное истощение, наоборот, напрямую связано с киберлофтингом. Ролевой стресс

возникает, когда сотрудники сталкиваются с притоком больших объемов информации, многообразием рабочих задач, необходимостью выполнить много работы за ограниченное время, чтобы соответствовать требованиям работы. Ролевой стресс становится результатом дисбаланса, возникающего из-за неспособности сотрудника эффективно выполнять свои обязанности и соответствовать социальным ожиданиям [68].

Дж. Витак установил, что киберлофинг на рабочем месте несет в себе ряд преимуществ. В частности, личное использование Интернета в рабочее время улучшает способности справляться со стрессом, снижает напряжение, повышает психологическое благополучие, креативность и удовлетворенность работой. Прерывание рабочей деятельности, в отличие от запланированных перерывов, повышает у сотрудников производительность за счет улучшения концентрации. В итоге использование киберлофинга положительно влияет на продуктивность сотрудников, их личностный рост, что может привести к достижениям в личной и профессиональной сфере [80].

Таким образом, «киберлофинг – это использование Интернета на рабочем месте в личных целях в рабочее время. Киберлофинг может быть пассивным (непреднамеренное и неосознанное отвлечение сотрудника от работы для решения нерабочих вопросов в Интернете) и активным (преднамеренное и осознанное отвлечение сотрудника от работы и использование). Киберлофинг может выступать источником восстановления ресурсов, помогающим сотрудникам снизить стресс, эмоциональный дискомфорт на работе и получать положительные эмоции. Киберлофинг как отвлечение от работы на деятельность в сети можно рассматривать как стиль реагирования на сниженное настроение, способ преодоления тревоги и напряженности» [5].

1.2 Факторы киберлофинга на рабочем месте

Намерения для киберлофинга могут быть разными. На сегодняшний день установлено, что факторами киберлофинга на рабочем месте могут быть стресс, эмоциональный конфликт, профессиональное выгорание, чрезмерная рабочая нагрузка, скука, организационная несправедливость, организационная приверженность. Это также может быть потребность в балансе между семьей и работой. По мнению В.А. Штроо, «понятие баланса более точно описывает соотношение представленности работы и личной сферы в индивидуальной жизни человека. Конфликт всегда предполагает наличие противоречия, в то время как баланс представляет собой особое состояние, описываемое через систему показателей, которые характеризуют соотношение или равновесие в постоянно изменяющемся соотношении семьи и работы» [40, с. 255].

Г.В. Белехова считает, что «баланс между работой и личной жизнью относится к проблеме реализации социальных ролей в профессиональной сфере и в личной жизни, которые воспринимаются субъектом как удовлетворительные, бесконфликтные или гармоничные, позволяющие эффективной функционирование и в рабочей, и в личной жизни» [4]. Согласно автору, «при дисбалансе деловой и личной жизни роли, отвечающие за разные аспекты жизни, оказываются в некоторой степени или полностью несовместимыми. Так, участие в деловых ролях усложняется благодаря участию в личных / семейных ролях (и наоборот)» [4, с. 21].

Среди отрицательных последствий низкого баланса между работой и личной жизнью А.Н. Моспан называет ухудшение психического здоровья и стресс, что объясняется слабыми навыками управления временем. Противоречивые требования работы и личных ролей порождают стресс, так как они нарушают баланс между специалистом и его окружением. В свою очередь, хронический стресс приводит к психосоматическим расстройствам и нарушению адаптации [19].

В теории спроса на работу и ресурсов (Э. Демерути) признается, что стресс персонала и неблагоприятное состояние психического здоровья являются результатом отсутствия баланса между высокими требованиями к работе и низкими ресурсами работы. Более того, лица с низким балансом между работой и жизнью чаще сообщали не только о выраженном стрессе, но и об эмоциональном истощении, низкой степени благополучия и оптимизма, а также о негативном аффекте и депрессии. Сниженная самооценка психического здоровья была напрямую связана с более низким балансом между работой и личной жизнью [50].

С позиций Л.И. Дементий, конфликт как нарушение баланса между работой и личной жизнью порождает стресс. Согласно автору, «данная реакция организма может возникать от сверхурочной работы, от давления крайних сроков выполнения работы, от проблем в семейной сфере и приводить к психическим и физическим проблемам со здоровьем, к ухудшению эффективности деятельности, а также к дисгармоничным межличностным отношениям» [9, с. 16].

Также Л.И. Дементий отмечает, что основным фактором нарушения баланса между работой и личной жизнью выступает давление времени, под которым понимаются «временные затраты, необходимые для выполнения деятельности. В случае нехватки времени для выполнения разнообразных задач человек может испытывать негативные эмоции и состояния (гнев, вина, стрессовые состояния) или полностью отказаться от выполнения деятельности. Показано, что давление времени (большое количество времени, проведенное за работой) выступает в качестве источника конфликта между деловой и личной жизнью, так как у работников, имеющих ненормированный рабочий график, значительно сокращается время на выполнение домашних обязанностей» [9, с. 17].

В контексте дефицитарной модели признается, что «время и энергия человека ограничены, а ресурсы, выделенные для одной области, недоступны для развертывания в другой области. Существуют определенные требования,

которые предъявляются человеку в личной и профессиональной сфере, и ресурсы, имеющиеся у человека (психологические, временные и так далее). Конфликт появляется и становится тем больше, чем выше требования и чем меньше ресурсов (как внешних, так и внутренних) становится у человека. Более того, субъективно конфликт ощущается человеком как давление и напряжение, возникающие у человека в ответ на требования деловой и личной жизни. При этом, последствия эмоциональных затрат существенно усиливаются, когда работник переносит негативные мысли и эмоции на свое личное время» [9, с. 17].

Так, баланс между работой и личной жизнью может влиять на уровень эмоционального стресса сотрудника. Н.К. Путри установил, что, если личная жизнь не мешает работе, что работник ощущает меньший конфликт работы в личной жизни, что связано с меньшим уровнем стресса. Работник, имеющие проблемы в личной жизни, может испытывать психоэмоциональный дискомфорт на рабочем месте, создавая некомфортную рабочую ситуацию и повышая воспринимаемый стресс. Социальная поддержка, получаемая работниками от семьи, снижает их эмоциональный стресс [74].

Фактором киберлофинга на рабочем месте может быть важность социальной поддержки. В социальных сетях сотрудники могут получать и чувствовать заботу или помощь от других людей, получать информацию относительно того, как коллеги и руководство заботятся о субъекте, который ощущает себя важной частью команды. Предоставление важной информации предполагает консультирование и руководство на рабочем месте для решения высоких требований и стресса на работе. Социальная поддержка на работе повышает ожидания работника от рабочего места и помогает удовлетворить их потребности в одобрении, общении уважении, эмоциональной поддержке, что приводит к более высокой удовлетворенности трудом. В целом, социальная поддержка может помочь персоналу обрести комфорт и преодолеть негативные эмоции. В социальных

сетях социальная поддержка может снизить психологический стресс и способствовать психическому здоровью [11].

Также исследования показали, что чем выше социальная поддержка сотрудников, тем больше они прилагают усилий для выполнения своих обязанностей, демонстрируют большую приверженность работе, что содействует росту удовлетворенности работой, позитивному опыту работы, а также вовлеченности в актуальные задачи. Наиболее распространенными формами социальной поддержки на рабочем месте – это разговоры между коллегами, обмен своими личными позициями и мнениями, а также активное слушание. Сформированные хорошие отношения в коллективе улучшает рабочую среду и атмосферу. Более того, в процессе получения социальной поддержки сотрудники получают возможность освободиться от негативных эмоций, снизить вероятность возникновения эмоционального стресса [11].

Некоторые ученые указывают на связь между киберлофингом коллег и киберлофингом работников. Так, воспринимаемые нормы, сформированные посредством наблюдения за киберлофингом других, влияют на киберлофинг сотрудников и опосредуют прямую связь между наблюдаемостью и поведением киберлени. В целом, опосредующий эффект основан на теории социального обучения, согласно которой сотрудники учатся, наблюдая за окружающими людьми, что приводит к нормам. Поведение работников часто похоже на поведение коллег, так как они проводят много времени с ними, что повышает вероятность попадания под их влияние [64].

Показано влияние внутренней и внешней мотивации на киберлофинг. Если внутренняя мотивация состоит в том, чтобы заниматься деятельностью ради нее самой, то внешняя мотивация зависит от перспективы вознаграждения. Установлено, что внутренняя мотивация к работе является сильным предиктором производительности и киберлофинга, помогающего регулировать уровень напряженности на работе. Также показана роль позитивного аффекта в склонности к киберлофингу. Так, положительные эмоции наиболее благоприятны для киберлофинга, тогда как отрицательные

эмоции не коррелируют с киберлофингом. С другой стороны, негативные переживания могут усиливать стремление к киберлофингу. Сотрудники могут анализировать происходящие события на работе, переживать отрицательные эмоции путем саморефлексии и самоанализа эмоций, что порождает вовлеченность в киберлофинг [25].

Факторами киберлофинга могут выступать отсутствие смысла работы, низкий интерес к работе и неудовлетворенность ею. В таком случае работники сознательно уклоняются от выполнения актуальных задач и заходят в Интернет. Как отмечает М. Усман, чувство смысла работы способствует убеждению, что выполняемая работником имеет значение и позитивную ценность, выполняет экономическую функцию, позволяет взаимодействовать с другими, достичь определенного социального положения, сформировать идентичность и ощущать социальное признание. Значимая работа подавляет киберлофинг через эмоциональную приверженность сотрудников. В целом, смысл работы отрицательно коррелирует с киберлофингом [77].

Удовлетворенность работой тоже может служить фактором благополучия работников на рабочем месте, снижая вероятность пассивного киберлофинга. Удовлетворенность работой относится к положительному эмоциональному состоянию, выступающему результатом восприятия и опыта работника относительно своей работы. Работники могут ощущать различную степень удовлетворенности или неудовлетворенности разными аспектами работы или работой в целом. В целом, удовлетворенность работой принято считать сложной эмоциональной реакцией на работу. В результате исследований Х. Джамалуддин показал, что ценности работы, принятые сотрудником, в сочетании с преимуществами разных сторон работы существенно влияет на удовлетворенность работой, препятствует возникновению пассивного киберлофинга [60].

«Стремление достичь психологического и субъективного благополучия может побуждать сотрудника практиковать киберлофинг» [35]. В своих

работах Э. Динер писал, что «психологическое благополучие относится к состояниям положительного аффекта и эффективному социальному функционированию. Это многомерная структура, включающая индивидуальные и социальные аспекты, влияющие на то, как индивид воспринимает внешний мир, каким образом регулирует свое поведение, сталкиваясь с проблемами и жизненными вызовами. Субъективное благополучие состоит из удовлетворенности жизнью, а также положительных и отрицательных аффектов. Удовлетворенность жизнью измеряет то, как люди воспринимают оценивают свою жизнь в целом, а положительный и отрицательный аффект отражает доминирование позитивных или отрицательных эмоций» [24, с. 101].

А. Паначчо и К. Ванденберге установили, что отвлечение от неприятных мыслей на работе в социальных сетях может повышать благополучие. При этом, они рассматривали «психологическое благополучие как переживание положительного эффекта, отсутствие нежелательного эффекта, а также совместное наличие занятости и удовлетворения жизнью. Это оценка человеком своей жизни – либо с точки зрения удовлетворенности жизнью (интеллектуальная оценка), либо с точки зрения воздействия (эмоциональные реакции), которая также подразделяется на приятное воздействие (положительные чувства) и отрицательное воздействие (негативные чувства). Это удовлетворение людей – чувствовать себя лучше, жить безопасно и здорово. Оно включает в себя все краткосрочные и долгосрочные психологические функции и положительное благополучие (например, положительный эффект, моральный дух и уверенность в себе) и отрицательное благополучие (например, несчастье, недовольство, уныние, напряженность и тревогу)» [17, с. 194].

Черты личности также связаны со склонностью сотрудников к киберлофingu. Было установлено, что экстраверсия имеет положительную связь с киберлофингом. Экстраверсия рассматривается как ориентация на социальное взаимодействие и жизнерадостность, уверенность в себе и

напористость, ощущение комфорта и удовольствия в компании других людей, активность. Экстравертный человек заряжается энергией, будучи общительным и социально ориентированным. Сотрудники с высоким уровнем экстраверсии более склонны стремиться чаще взаимодействовать с другими людьми, тем самым проявляя больше онлайн-поведения для повышения своей социальной значимости и построения карьерных сетей [32].

Также было показано, что с киберлофингом связан высокий уровень нейротизма, что говорит об «эмоциональной неустойчивости, перепадах настроения, постоянном чувстве тревоги и напряженности. Люди с выраженным нейротизмом отличаются импульсивностью, пессимизмом, негативным отношением к внешней среде и самоотношением, что побуждает их уклоняться от трудных ситуаций, быть менее уверенными в своих способностях» [32, с. 57].

Одной из причин того, что индивид начинает пользоваться социальными сетями вместо того, чтобы игнорировать отвлекающие стимулы при выполнении задачи, может выступать слабый самоконтроль. Исследования Дж. Ду показали, что дефицит самоконтроля связан с частым использованием социальных сетей. Самоконтроль относится к способности контролировать и сдерживать свои эмоции, мысли и устремления для достижения определенной цели. Более низкие способности к саморегуляции способствуют отвлечению на социальные сети [52].

В основе киберлофинга может лежать такая личностная характеристика, как проактивность, свойственная проактивной личности. Такая личность характеризуется поведением, направленным на изменения, понимание возможностей и контроль ситуаций для использования таких возможностей. Согласно К.В. Асламовой, индивид, обладающий проактивностью, демонстрирует предрасположенность к активной ролевой ориентации, что проявляется в инициировании изменений и приложении для этого больших усилий. Он не ограничен ситуативными силами и способен

влиять на изменение окружения, нестандартно мыслить и решать жизненные проблемы нетрадиционными способами [3].

Фактором киберлофинга может выступать тревога на рабочем месте. По мнению Н.Г. Гаранян, «тревога на рабочем месте в значительной мере определяется интерперсональным контекстом. Так, иерархическая структура рабочих мест предполагает, что старшие по должности инструктируют, супервизируют и оценивают сотрудников. Такая перспектива превращает контакты с начальством в потенциальный источник тревоги. Конкуренция среди коллег может также восприниматься как угрожающее явление. Также тревогу на рабочем месте порождает ориентация сотрудника на социальное сравнение» [6, с. 141, 7].

М. Линден и Б. Мушалла описывают несколько вариантов тревоги на рабочем месте:

- «специфическая социальная фобия – страхи перед взаимодействиями с кем-то из старших по должности или клиентами, сосуществующие с отчетливыми признаками избегания именно этих контактов;
- неспецифическая социальная фобия – тревога, касающаяся возможности быть наблюдаемым другими в процессе труда, что-то выполнять на глазах у коллег, выступать с речью, или тревога взаимодействий в целом;
- ситуационная тревога – выраженная тревога относительно конкретных мест или ситуаций на рабочем месте или определенных обязанностей» [6, с. 34].

В работе Л.С. Музыченко выделены следующие виды тревоги на рабочем месте:

- «ипохондрическая тревога – мысли и страхи на тему ущерба для здоровья или физических повреждений на производстве, что сопровождается чрезмерной склонностью к наблюдению за физиологическими проявлениями и условиями работы;

- тревога неэффективности как страх не достичь нужного результата, сделать ошибку, пережить неуспех на работе;
- генерализованная тревожность – постоянное беспокойство относительно повседневных дел и незначительных пустяков на работе, озабоченность производственными проблемами даже в свободное от работы время» [20, с. 104].

Фактором киберлофинга на рабочем месте может выступать усталость от сострадания, особенно у представителей помогающих профессий. Согласно К. Джоинсоу, усталость от сострадания – это психологический стресс, накапливающийся у помогающих специалистов с течением времени из-за поддержки и помощи другим, результатом которого является эмоциональное, физиологическое и психологическое истощение. В подобном состоянии появляется ощущение неспособность помогать, усталость и апатия, снижение концентрации внимания, депрессивные реакции, чувство давления со стороны, раздражительность, безразличие, ощущение профессиональной некомпетентности [62].

Ф.Н. Дополани считает, что усталость от сострадания охватывает ряд компонентов: физический (дефицит энергии), когнитивный (недостаток внимания) и эмоциональный (снижение мотивации или интереса). Сострадание рассматривается как важнейшая черта специалиста помогающих профессий, но стресс от длительного сострадательного участия часто приводит к усталости от сострадания. Усталость от сострадания на фоне длительного воздействия страданий других людей и чрезмерной эмоциональной вовлеченности может содействовать росту бесчувственности и равнодушию. В итоге специалисты имеют трудности с управлением и выражением негативных эмоций при взаимодействии с клиентами [51].

Появление киберлофинга на рабочем месте возможно в результате длительного эмоционального труда, который относится к потребности в выражении соответствующих эмоций в рабочих ситуациях. Усталость от сострадания является ценой эмоционального труда. Как отмечает

М.Д. Барнетт, эмоциональный труд усиливает усталость от сострадания и влияет на приверженность специалистов помогающих профессий проявлению сострадания и заботы о других людях, что в итоге негативно сказывается на взаимодействии с клиентами, а также отношении к ним [43].

С.К. Кутзи, Х.К. Клоппер считали, что усталость от сострадания – это развивающийся процесс, результат длительного воздействия стресса на специалистов, оказывающих помощь, что вызвано постоянным и интенсивным контактом с людьми. Данный процесс начинается с эмоционального дискомфорта от сострадания, переходит в стресс от сострадания, что порождает усталость от сострадания. Так, усталость от сострадания – совокупность эмоциональных и поведенческих реакций, возникающих после длительной работы с людьми, которые нуждаются в помощи. Эти эмоции включают выгорание и вторичный травматический стресс. Выгорание связано с чрезмерным давлением, большой нагрузкой и истощением эмоциональных ресурсов. Вторичный травматический стресс относится к стрессу, который появляется в результате сопереживания своим пациентам. Как было установлено, что вторичный травматический стресс отражается на межличностном общении специалистов и может привести к деперсонализации [47].

Согласно Ч. Фигли, возникновение киберлофинга на рабочем месте приписывается помогающим специалистам, которые чрезмерно сосредотачиваются на страданиях других людей и связанных с ними чувствах вины и печали, когда не могут оказать действенную помощь и поддержку. Накапливающееся давление приводит к сомнениям в своих способностях при встрече с другими людьми с подобными состояниями. Из-за отсутствия уверенности в себе эти специалисты постепенно развивают безразличное отношение, которое помогает им уйти от реальности. В свою очередь, это снижает их сострадание к людям и страсть к своей работе [53].

Фактором киберлофинга на рабочем месте может быть эмоциональное выгорание специалиста, которое представляет состояние эмоционального и

психофизического истощения. Основной компонент – эмоциональное истощение – относится к состоянию опустошенности, аффективной лабильности, чувствам перенапряжения и отсутствия энергии, снижению эмоциональных ресурсов, приводящему к эмоциональному отстранению работника от работы. Проявления эмоционального истощения могут включать эмоциональную нестабильность, характеризующуюся неконтролируемыми перепадами настроения и выражением сильных и подавляющих эмоций. Также могут наблюдаться разочарование и гнев на работе, раздражительность, тревога и паника, чувство подавленности, а также ощущение неспособности контролировать свои эмоции [22].

В теории сохранения ресурсов эмоциональное истощение рассматривается как результат долгосрочного истощения ресурсов, что приводит к тому, что специалисты отдаляются от других, чтобы сохранить свои ресурсы. Как полагал С.Э. Хобфолл, специалисты мотивированы сохранять и накапливать ресурсы, которые они считают ценными в своей профессиональной деятельности. В частности, когда у специалиста меньше ресурсов, он особенно чувствителен к сокращению ресурсов, что побуждает его применять оборонительный режим, чтобы защитить себя и свои внутренние ресурсы. Так, при общении с другими людьми психически здоровые специалисты склонны демонстрировать понимающее отношение и социально ожидаемые эмоции. Специалисты, испытывающие эмоциональное истощение, не только испытывают дефицит ресурсов, но и оказываются в состоянии негативных эмоций. Выполнение профессиональной деятельности требует от них затрат дополнительных ресурсов для корректировки их внутренних чувств, которые соответствуют их социальным нормам и потребляют меньше ресурсов [59].

Фактором киберлофинга может быть недостаток личностных ресурсов, препятствующих отвлечению от работы. В работе Ц. Чен эмоции и мысли рассматриваются как ценные личные ресурсы, которые позволяют людям выполнять требования работы. При этом, киберлофинг оказывает как

негативное, так и позитивное влияние на профессиональную деятельность сотрудников, что объясняется потерей и приобретением эмоциональных ресурсов (тревожность на работе и благодарность за состояние) и когнитивных ресурсов (воспринимаемый смысл работы) [46].

Ц. Чен считает, что фактором, снижающим киберлофинг, является осознанность – важная конструкция, включающая осознание настоящего момента, непредвзятого принятия и внимательность к собственным эмоциям. Специалисты, практикующие осознанность, отличаются повышенной чувствительностью к своим мыслям и эмоциональным состояниям, обеспечивая более успешное преодоление стресса, регуляцию эмоций и сохранение чувства цели на пути появления профессиональных трудностей. Установлено, что осознанность уменьшает спонтанное блуждание ума и пассивный киберлофинг [46].

Другим фактором, негативно влияющим на киберлофинг, выступает опыт потока, описывающий целостное ощущение во время деятельности, чир сопровождается полной вовлеченностью, чувством самоконтроля и удовольствия. В таком состоянии сотрудник ощущает баланс между вызовами, присущими задаче, и навыками, необходимыми для решения этих вызовов. Состояние потока усиливается, если он видит ценность в деятельности, имеет четкие цели и получает положительную обратную связь о своих действиях. Сотрудник, демонстрирующий поглощенность, полностью концентрирует свое внимание на задаче, полностью погружается в деятельность, внутренне мотивирован достичь поставленной цели, что препятствует киберлофингу [37].

Е. Деметрути считает, что мотивационный компонент потока на работе, проявляющийся в сильной сосредоточенности на работе, создает мотивационную энергию, которая компенсирует негативные последствия истощения личностные ресурсы. Ведь несмотря на ощущение истощения внутренних ресурсов сотрудники могут продолжать работать над деятельностью, так как они внутренне мотивированы. Мотивационная

энергия, порожденная через поток на работе, создает положительную связь между удовлетворенностью сотрудников балансом между работой и личной жизнью и их благополучием [50].

Таким образом, факторами киберлофинга на рабочем месте могут быть: личностные (отсутствие смысла работы, низкий интерес к работе и неудовлетворенность ею, слабый самоконтроль, низкая осознанность, проактивность, стремление достичь психологического и субъективного благополучия, тревога на рабочем месте), эмоциональные (потребность в восстановлении эмоционального равновесия, усталость от сострадания, эмоциональный труд, эмоциональное выгорание), социально-психологические (необходимость социальной поддержки, потребность в балансе между семьей и работой, удовлетворенность работой, организационная приверженность).

1.3 Эмоциональный стресс и способы совладания с ним

В современной психологии сложились различные научные представления о феномене стресса. По мнению Г. Селье, «стресс есть неспецифический ответ организма на любое предъявляемое ему требование. Факторы, вызывающие стресс (стрессоры), различны, но они запускают одинаковую, биологическую реакцию, которая состоит в активации приспособительных способностей организма» [30, с. 44].

Г. Селье выделяет три фазы развития стресса:

- «нервное напряжение, которое создают внешние и внутренние факторы деятельности и личности профессионала;
- резистенция, то есть сопротивление, когда индивид стремится оградить себя от неприятных эмоций;
- истощение – оскудение психических ресурсов, снижение эмоционального тонуса, которое наступает вследствие того, что проявленное сопротивление оказалось неэффективным» [30, с. 45].

В теории Р. Лазаруса стресс рассматривается как состояние, когда ресурсы преодоления стресса превышают возможности личности, что усиливает симптомы психологического напряжения, связанные со стрессом. Эмоциональные реакции выступают итогом субъективной оценки стрессора, а не самих стрессовых событий. Лица, воспринимающие стресс как угрозу, могут стать непродуктивными, что приведет к возникновению негативных эмоций. Для адаптации к эмоциональному стрессу индивид вынужден проявлять совладающее поведение – процесс преодоления стресса посредством уравнивания несбалансированного психофизического состояния [65].

«Стресс рассматривается как любой сдвиг, вызывающий физическое, эмоциональное или психологическое напряжение. Согласно В.В. Герасимовой, восприятие стресса людьми играет важную прогностическую роль в передаче и индукции тревоги стрессорами. Под воспринимаемым стрессом понимается субъективная реакция субъекта на различные стимулы и угрозы в окружающей среде после их когнитивной оценки. Люди, переживающие стрессовые события, оценивают тяжесть кризиса перцептивно и когнитивно, что приводит к некоторой степени физиологических и психологических реакций» [8].

Особенно подвержены стрессу люди с низкой толерантностью к стрессу, которые менее способны справляться с трудными обстоятельствами. Они более склонны применять неадаптивные стратегии преодоления трудностей, переживая стрессовые ситуации, что, в свою очередь, усиливает негативные эмоции. Следовательно, толерантность к дистрессу может представлять собой внутриличностный ресурс преодоления трудностей, который позволяет справляться с различными психосоциальными стрессорами [27].

С. Коэн полагает, что стресс варьируется от неадаптивных реакций на тревогу до более серьезных стрессовых реакций, негативно отражающихся на

субъективном благополучии и социальном функционировании, в зависимости от индивидуальной уязвимости и потенциала устойчивости [48].

Ю.В. Щербатых выделяет следующие проявления стресса:

- когнитивные: негативные мысли, проблемы с памятью и вниманием, фиксация на определенной идее, отвлекаемость, спутанное мышление, неспособность гибко мыслить, импульсивные решения, ошибки в работе;
- эмоциональные: постоянное беспокойство, депрессивное состояние, подавленность, раздражительность, подозрительность, ощущение отчужденности, эмоциональное отстранение, снижение интереса к жизни, неуверенность в себе, неудовлетворенность жизнью и своей работой;
- поведенческие: нарушения аппетита и сна, рост ошибок при выполнении работы, снижение продуктивности труда, нехватка времени, конфликтное поведение, более интенсивное употребление ПАВ;
- физиологические – головные боли, психосоматические расстройства [41].

Принято выделять следующие виды стресса: информационный, эмоциональный и коммуникативный. Рассматривая виды профессионального стресса, Б.Р. Мандель отмечает, что «информационный связан с большим объемом информации, широким спектром решаемых задач, непрерывными трансформациями, высокими требованиями к информационной компетентности, дефицитом информации. Эмоциональный стресс порождается несоответствием внутренних ценностей и установок сотрудника содержанием его работы, неудовлетворенностью трудом, отсутствием мотивации в работе. Коммуникативный, связанный с взаимодействием и конфликтами в коллективе, характером общения с клиентами, постоянным напряжением в сфере коммуникации» [18, с. 90].

Е.А. Юматов определяет эмоциональный стресс, как «комплекс психоэмоциональных и соматовегетативных реакций организма, возникающих в конфликтной поведенческой ситуации, при которых человек не может удовлетворить свои ведущие биологические или социальные потребности. Систематическая неудовлетворенность результатами поведения, связанная с отсутствием возможности достижения приспособительного результата, порождает длительное непрерывное отрицательное эмоциональное напряжение – эмоциональный стресс. При этом, развитие эмоционального стресса зависит от индивидуального субъективного восприятия конфликтности сложившейся поведенческой ситуации» [42, с. 35].

Согласно Е.В. Проневской, «эмоциональный стресс представляет собой широкий круг изменений психических и поведенческих проявлений человека, который может запускаться как реально действующими, так и вероятностными событиями, наступления которых опасается субъект, и характеризоваться: неудовлетворенностью жизнью, критичностью самооценки, неустойчивостью эмоционального фона, психическим состоянием переживания тревоги и пассивным отношением к жизненной ситуации» [26, с. 246].

При появлении эмоционального стресса ухудшается эмоциональное состояние. По мнению Р.С. Немова, «эмоциональное состояние – это особое состояние сознания, проявлением которого является субъективный эмоциональный комфорт или эмоциональный дискомфорт. Эмоциональное состояние представляет собой реакцию на степень удовлетворения потребностей организма в жизненных ресурсах, вызываемую влиянием материальных факторов внешней среды и организменных факторов внутренней среды» [21, с. 57].

Проявлением эмоционального стресса является негативный аффект. По мнению Д. Уотсона, «высокий уровень негативного аффекта выступает как состояние субъективно переживаемого страдания, неприятной вовлеченности

(различной по содержанию – это может быть гнев, отвращение, презрение, вина, страх, раздражительность) в противовес спокойствию и безмятежности. Высокий уровень позитивного аффекта – состояние приятной вовлеченности, высокой энергичности и полной концентрации в противовес унынию и вялости. Измерения позитивного и негативного аффекта отражают эмоциональные состояния, однако, связаны и с личностными чертами, соответствующими устойчивым индивидуальным различиям в склонности к эмоциональным реакциям того или иного типа» [23, с. 93].

Препятствовать возникновению эмоционального стресса могут положительные эмоции. В теории Б.Л. Фредриксона признается, что положительные эмоции – это многокомпонентные реакции реагирования, возникающие в ответ на благоприятную оценку обстоятельств жизни человека. Положительные эмоции расширяют репертуар мгновенных мыслей и действий людей, побуждая их следовать разнообразным мыслям и поведению, включая работу и обучение, творчество и игру. С течением времени эта расширенная перспектива создает устойчивые физические (физическая грамотность), социальные (социальные связи), когнитивные (самоэффективность) и психологические (устойчивость) ресурсы, которые сами по себе не являются эмоциональными по своей природе [54].

Дж. Ротенберг убежден, что изменчивость положительного аффекта выступает показателем адаптивного психологического функционирования у взрослых людей, свидетельствует об эмоциональной гибкости, то есть способности гибко реагировать на меняющиеся обстоятельства. При этом, изменения в положительном аффекте в ответ на актуальные внешние изменения обычно стимулируют действия по адаптивному реагированию на динамические обстоятельства. Аффективная изменчивость может свидетельствовать о развитой способности выражать изменения в эмоциях, что принято считать нормой психологического здоровья. Если же индивид демонстрирует ограниченный диапазон позитивных аффектов, к примеру, в случае ангедонии, проявляя нечувствительность к воздействию

поощрительных сигналов внешней среды на позитивный аффект, то речь идет о нарушении психологического здоровья [13].

Состояние тревожности является типичным проявлением эмоционального стресса, вызванного потерей ресурсов. Тревожность на работе рассматривается как особый вид тревожности, связанные с деятельностью и мыслями о работе, который характеризуется чувствами напряжения, нервозности и беспокойства как реакция на стимулы актуальной рабочей ситуации [14].

С понятием стресса тесно связан термин стрессоустойчивости. При этом, если стресс рассматривается как состояние повышенного напряжения в ситуации, то стрессоустойчивость является совокупностью личностных качеств, позволяющих переносить действие стрессора [2]. Следовательно, сохранять эффективность в условиях стресса помогает стрессоустойчивость – совокупность личностных качеств, позволяющих человеку переносить значительные нагрузки, без негативных последствий.

Как отмечает Н.П. Александрова, современные исследования показали, что три внутренних элемента стрессоустойчивости, а именно компетентность, принадлежность и оптимизм, могут помочь людям лучше справляться с проблемами и преодолевать невзгоды. Чем выше уровень стрессоустойчивости, тем лучше состояние психического здоровья и менее негативная реакция на стресс. Люди с высоким уровнем стрессоустойчивости могут эффективно переносить внешнее давление и неудачи и адаптироваться к ним за счет снижения уровня тревоги и реакции на стресс [1].

Согласно Е.А. Карповой, стрессоустойчивость может косвенно влиять на индивидуальное эмоциональное состояние посредством выбора стиля совладания. Люди, использующие позитивный стиль совладания, имеют лучшее психическое здоровье, чем у людей, которые придерживаются негативного стиля преодоления трудностей. Лица с высокой устойчивостью способны более четко понимать важность позитивного стиля преодоления трудностей и с большей вероятностью использовать стратегии решения

проблем, избегать стрессовых событий и эффективно преодолевать влияние негативных эмоций в невзгодах [15].

В структуре стрессоустойчивости С.Л. Евенко выделяет следующие аспекты, влияющие на снижение стресса:

- саморегуляция как совокупность процессов, позволяющих субъекту управлять собственным поведением. Саморегуляция проявляется через внутренние и внешние процессы, вовлеченные в руководство целенаправленной активностью как в ситуациях изменения условий, так и в обычных обстоятельствах;
- самоконтроль как способность организовать свое поведение, противостоять актуальным желаниям и преодолевать импульсивные желания или привычные реакции, чтобы привести поведение в соответствие с долгосрочными целями либо социальными нормами;
- самоэффективность как вера организовывать действия, необходимые для выполнения определенной задачи, проявляющаяся в настойчивости и дополнительных усилиях;
- самообладание – способности к контролю своих эмоциональных реакций, сдерживанию и регулированию эмоций, устойчивость к стрессу, внутреннее спокойствие [10].

Саморегуляция содержит в себе ряд когнитивных механизмов, направленных на поддержание достижения более важных долгосрочных целей, противоречащих более сильным желаниям или временно более полезным целям. Эти стратегии представлены торможением реакции, контролем избирательного внимания, волевым подавлением желаний, а также генерацией предвосхищающих эмоций для повышения значимости будущих результатов. Все эти стратегии направлены на преодоление желаний или мотивационных тенденций, которые в противном случае, без применения самоконтроля, определяли бы поведенческий выбор субъекта [10].

Активизация саморегуляции может выступать как автоматическая реакция на конфликт цели и желания. Основное предположение данной концепции заключается в том, что конфликт между целью и желанием запускает процессы самоконтроля и саморегуляции, которые в сочетании смещают мотивацию, повышая стремление к цели и снижая мотивационную силу актуального желания. Подобные асимметричные сдвиги в силе мотивации изначально могут быть основаны на сознательных, рациональных процессах, но повторная мобилизация саморегуляции в данном целевом поле может привести к появлению связей между соблазнительными стимулами и более важными целями, которым они, как правило, угрожают, а также к формированию тормозных связей между представлениями целей и желаниями. Следовательно, лица с высоким уровнем саморегуляции способны откладывать сиюминутное удовлетворение, выделять больше своей внутренней и физической энергии и сил на будущие цели [10].

Как отмечает Н.И. Анчукова, эмоциональному стрессу существенно препятствуют планирование, которое относится к выдвиганию и удержанию ориентиров и целей, потребности и способности к осознанному планированию своих действия, умению автономно ставить реалистичные и устойчивые цели, а также моделирование, которое говорит о развитой способности субъекта определять ценные условия достижения целей в различных ситуациях, что предполагает соответствие программ действий и намеченных планов, а также достигнутых результатов выдвинутым целям, наличии сформированных представлений о значимых предпосылках, осознании факторов внешней среды [2].

Также эмоциональному стрессу могут существенно препятствовать способности к коррекции своего поведения и внешних условий его реализации, отказ от ригидного поведения, умение трансформировать внутренние предпосылки поведения, адекватное реагирование на актуальную ситуацию и адаптивное преобразование своего поведения, пластичность регуляторных процессов, самостоятельность, которая относится к

регуляторной автономности, способности проявлять самостоятельную активность при планировании действий, умении осуществлять самоорганизацию для достижения цели, контроль и оценку полученных результатов [2].

Сниженная стрессоустойчивость лежит в основе развития эмоционального стресса. В стрессовом состоянии актуализируется «совладающее поведение, которое относится к ряду когнитивных, аффективных и поведенческих паттернов, проявляющихся в ситуации стресса. Стессоустойчивость обеспечивает адаптацию к стрессовой ситуации, позволяет устранить негативные переживания, содействует решению или избеганию проблемы. Стратегии совладания инициируют аффективные реакции на субъективно стрессовые события, отражают конкретные модели реагирования при столкновении с вызовами» [39, с. 162].

Сегодня в зарубежной психологии сложились подходы к изучению сущности феномена копинг-поведения. Представители диспозиционного подхода больше внимание уделяют личностным качествам, способствующим более эффективному совладанию со стрессом или трудностями. Здесь копинг анализируется в качестве модели совладания, которая обусловлена личностными особенностями, индивидуальными характеристиками, присущими субъекту. Именно личность обуславливает выбор конкретных стратегий различного плана и степени адаптивности [31].

Ситуационный подход к копингу ставит акцент на ситуационных характеристиках, как предпосылках выбора способов совладания (Р. Лазарус и С. Фольман). При этом, в зависимости от когнитивной оценки ситуации субъект предпринимает те или иные действия в стрессовой ситуации. Так, Р. Лазарус считает, что «не столько личность индивида, сколько сама стрессовая ситуация определяет стиль совладания со стрессом. Копинг выступает как постоянно изменяющиеся когнитивные и поведенческие усилия, направленные на управление специфическими внешними и/или

внутренними требованиями, которые оцениваются с точки зрения соответствия ресурсам индивида» [65, с. 84].

К.Л. Парк также относил копинг к ситуативному процессу, когда особенно важно соответствие усилий субъекта особенностям стрессовой ситуации. Согласно автору, важен тип стрессора, актуальные условия и когнитивные действия индивида, попавшего в стрессовую ситуацию. При этом, совладание может быть сосредоточено на проблеме, что проявляется в усилиях по устранению источника стресса, включая решение проблем, а также эмоциях (попытки смягчить свои эмоции, включая поиск социальной поддержки и избегание) [73].

Следующий подход к копингу является интегративным (А. Биллинг, Р. Моос, Дж. Шеффер). Представители этой позиции выявляют личностные и ситуационные детерминанты, которые в совокупности определяют выбор способов совладания. Здесь сочетаются психологические особенности субъекта и характеристики внешней среды, условия, в которых происходит рост напряжения, связанного со стрессовыми обстоятельствами [69].

В контексте теории сохранения ресурсов С. Хобфолла, совладающее поведение осуществляется посредством задействования копинг-ресурсов. Личность, обладающая внутренними ресурсами, получает меньше вреда от стрессовых ситуаций. Подобные ресурсы представлены самооффективностью, устойчивостью, а также оптимизмом и социальной поддержкой. Оптимизм отражает позитивное отношение к успеху, положительные восприятие жизненной ситуации. Самооффективность – это вера в решение поставленных задач, надежда отражает готовность прилагать усилия на достижение целей. Устойчивость говорит о способности справляться с проблемами. При этом, степень доступности копинг-ресурсов повышает шанс адаптивного совладания [59].

В.Б. Шауфели считал, что адаптивное совладающее поведение является результатом того, что средовые требования и ресурсы личности находятся в отношениях баланса. Когда средовые требования превышают личностные

ресурсы, то повышается вероятность неадаптивного совладания. Когда ресурсов достаточно, то личность способна посредством конструктивных действий преодолеть ситуацию. Адаптивные способы преодоления трудностей включают социальную поддержку (как эмоциональную, так инструментальную), принятие, позитивное переосмысление и активное преодоление трудностей [75].

Проактивный подход к совладанию (Э. Грингласс, Р. Шварцер и другие) рассматривает совладающее поведение с точки зрения его конструктивных функций и позитивных качеств личности. Проактивное поведение направлено на перспективу, содействует минимизации возможных последствий от стрессовых событий. На сегодняшний день установлено, что частота использования проактивных стратегий совладания снижает уровень состояния стресса [55].

Э. Грингласс убежден, что проактивная личность умеет использовать личные и социальные ресурсы, ощущает позитивные эмоции и обладает оптимистической установкой на преодоление проблемы. Люди, использующие проактивный копинг, заранее прилагают усилия по предупреждению стрессового события. Их отличает умение распознавать потенциальные проблемы, способность справляться с ними еще до того, как усилиться психологический стресс [55].

Существуют различные классификации копинг-стратегий. Например, Р. Лазарусом выделены следующие копинги:

- решение проблем, что относится к целенаправленным усилиям по разрешению проблемы, а также трансформации ситуации;
- бегство-избегание, когда субъект пытается избежать решений, касающихся преодоления данной ситуации;
- принятие ответственности, при котором признается своя роль в проблеме, что сопровождается желанием ее исправить;
- положительная переоценка, что относится к созданию позитивного смысла проблемы, акценте на возможностях личностного развития;

- самоконтроль, когда субъект умело регулирует свои эмоции, реакции и поведенческие паттерны;
- «дистанцирование, выступающее в качестве готовности отстраниться от ситуации»;
- поиск социальной поддержки, когда субъект ищет необходимую ему поддержку для решения ситуации» [65].

Согласно Р. Лазарусу, когда индивид убежден, что может справиться с ситуацией или изменить ее, он с большей вероятностью будет использовать эффективные стратегии, ориентированные на проблему. Если индивид воспринимает ситуацию как неизменную, то скорее он будет использовать копинг на регулирование эмоций. При этом, психические расстройства могут повлиять на восприятие угрозы. В частности, люди с тревожными расстройствами склонны переоценивать угрозу и недооценивать возможности преодоления трудностей [65].

Также выделяют эмоциональный, когнитивный и социальный копинги. Так, эмоциональный копинг отражает тенденцию личности к отреагированию возникающих эмоций и негативных переживаний, для минимизации психологического стресса. Когнитивный копинг связан с анализом ситуации, мыслями о разрешении проблемы. Социальный копинг относится к обращению за помощью к другим людям [12].

Э. Хэйм разделил копинги на три группы по уровню их адаптивности: адаптивные, относительно адаптивные, неадаптивные. Так, адаптивные стратегии приводят к положительным динамическим изменениям через когнитивные и поведенческие усилия субъекта. Неадаптивные стратегии порождают деструктивные последствия для личности. Относительно адаптивные находятся в примерно равном соотношении [58].

Копинг-стратегии могут быть эффективными (активными) и неэффективными (пассивными). При этом, активное преодоление стресса включает в себя принятие прямых мер, увеличение усилий по разрешению стрессовой ситуации. Потому активное преодоление трудностей требует

высокой мотивации, сильных навыков решения проблем и знаний, связанных с задачами, что, как правило, повышается с возрастом. Эффективное копинг-поведение включает в себя составление плана действий по борьбе со стрессовой ситуацией, обмен опытом с другими людьми в аналогичных ситуациях и поиск своих сильных сторон. Неэффективные стратегии преодоления включают отрицание, самообвинение, поведенческое отстранение, негативное эмоциональное реагирование и употребление психоактивных веществ. Подобные стратегии способствуют усилению негативных эмоций и психопатологий, снижению качества жизни, а также ухудшению психического здоровья [31].

Среди проактивных копинг-стратегий Э. Грингласс выделяет:

- проактивное совладание, реализуемое через саморегуляцию и самоконтроль;
- рефлексивный копинг, когда субъект анализирует варианты решения проблемы и делает выбор в пользу более эффективного варианта;
- стратегическое планирование проявляется в том, что индивидом сложная задача подразделяется на несколько более простых для постепенного усложнения действий и прилагаемых усилий;
- превентивный копинг, относящийся к подготовке к возможной угрозе и стрессовой ситуации;
- избегание, которое относится к уходу от либо действий в ситуации;
- поиск инструментальной поддержки, суть которого состоит в получении советов и помощи от окружающих;
- поиск эмоциональной поддержки, когда личность стремится разделить свои чувства и эмоции с другими людьми [55].

Совладающее поведение находится под влиянием внешних и внутренних факторов. Копинг-стратегии, которые использует личность в ситуации стресса, зависят от характера ситуации, ее неоднозначности и

степени стрессогенности, а также от индивидуальных реакций и особенностей личности [29].

Выбор стратегий преодоления трудностей может варьироваться в зависимости от возраста и пола. Копинг отражает процесс развития, который с возрастом усложняется. Как правило, дети и подростки применяют такие преодоления трудностей, как решение проблем и отвлечение внимания, а юноши и взрослые используют более сложные когнитивные стратегии преодоления трудностей: уверенность в своих силах и плановое решение проблем. Женщины более склонны использовать копинги, сфокусированные на эмоциях, а мужчины более ориентированы на когнитивные стратегии преодоления трудностей, также на модели отстранения от стрессовой ситуации. Также было показано: женщины более склонны принимать активное участие в преодолении трудностей в целом и использовать социальные стратегии преодоления трудностей, таких как сбор информации и общение с другими людьми [29].

Э. Хеймом подчеркивается влияние внутренних (к примеру, предшествующих знаний и убеждений о проблеме) и внешних факторов (таких как социальные связи и отношения) на процесс преодоления трудностей. В частности, внутренние и внешние факторы способны определять выбор поведения для отвлечения от ситуации (отвлечение поведения), а также степень проявления активности в ситуации либо проявления рискованного, агрессивного поведения [58].

К. Джонсон считает, что когнитивные черты личности способствуют успешному преодолению стресса, которые получили название психологической иммунной системой. Эта система содержит ресурсы, помогающие личности справиться со стрессовой ситуацией путем активизации защиты от ряда факторов, препятствующих целостному функционированию. Психологическая иммунная система состоит из трех подсистем:

- убеждения, которые относятся к оптимизму, чувству связности, управлению окружением;
- компонентами подсистемы мониторинга-создания-исполнения выступают: креативность, умение решать проблемы, самоэффективность, способность мобилизовать социальные ресурсы;
- саморегуляция содержит копинг-потенциалы, позволяющие контролировать внимание и сознательное функционирование: целеустремленность, настойчивость, умение сдерживать импульсы и раздражительность, а также высокий эмоциональный контроль [62].

Согласно моделям совладания, основанным на контроле (Е.Б. Банд и другие), копинг-стратегии людей и эффективность их усилий по совладанию часто зависят от воспринимаемой управляемости стрессора. Копинг-фактор первичного контроля, направленный на преобразование стрессора или эмоциональных реакций, может быть эффективным, если стрессор воспринимается индивидом как контролируемый. И, наоборот, вторичный контроль совладания, предполагающий адаптацию к стрессу, может быть эффективным, когда стрессор воспринимается субъектом как неконтролируемый [12].

Исследование И.А. Уманской показало, что стресс отрицательно связан с позитивными стилями совладания, что опосредовано самоэффективностью. Самоэффективность относится к субъективному убеждению личности в том, что она способна успешно выполнить деятельность и достигнуть положительных результатов, вера в свою способность достичь поведенческих целей и успеха в конкретной сфере. Самоэффективность считается фактором снижения психологического стресса, повышает вероятность использовать более позитивный стиль совладания. Лица с развитой самоэффективностью склонны использовать позитивный стиль совладания [34].

Эмоциональный стресс возникает, когда личность воспринимает изменения внешней среды как угрожающие, требующие навыков совладания

с этими изменениями. Эмоциональный стресс рассматривается как состояние, когда ресурсы преодоления стресса превышают возможности личности, что усиливает симптомы психологического напряжения. Для адаптации к стрессу индивид вынужден проявлять совладающее поведение – стратегии преодоления стресса, ряд когнитивных, аффективных и поведенческих паттернов, посредством уравнивания несбалансированного психофизического состояния.

Выводы по первой главе

Таким образом, в результате теоретического исследования можно сделать следующие выводы.

«Киберлофинг – это использование Интернета на рабочем месте в личных целях в рабочее время. Киберлофинг может быть пассивным (непреднамеренное и неосознанное отвлечение сотрудника от работы для решения нерабочих вопросов в Интернете) и активным (преднамеренное и осознанное отвлечение сотрудника от работы и использование). Киберлофинг может выступать источником восстановления ресурсов, помогающим сотрудникам снизить стресс, эмоциональный дискомфорт на работе и получать положительные эмоции. Киберлофинг как отвлечение от работы на деятельность в сети можно рассматривать как стиль реагирования на сниженное настроение, способ преодоления тревоги и напряженности» [5].

Факторами киберлофинга на рабочем месте могут быть: личностные (отсутствие смысла работы, низкий интерес к работе и неудовлетворенность ею, слабый самоконтроль, низкая осознанность, проактивность, стремление достичь психологического и субъективного благополучия, тревога на рабочем месте), эмоциональные (потребность в восстановлении эмоционального равновесия, усталость от сострадания, эмоциональный труд,

эмоциональное выгорание), социально-психологические (необходимость социальной поддержки, потребность в балансе между семьей и работой, удовлетворенность работой, организационная приверженность).

Эмоциональный стресс – это состояние психоэмоционального возникающего, когда личность воспринимает изменения внешней среды как угрожающие, требующие навыков совладания с этими изменениями. Эмоциональный стресс рассматривается как состояние, когда ресурсы преодоления стресса превышают возможности личности, что усиливает симптомы психологического напряжения. Для адаптации к стрессу индивид вынужден проявлять совладающее поведение – стратегии преодоления стресса, ряд когнитивных, аффективных и поведенческих паттернов, посредством уравнивания несбалансированного психофизического состояния.

Глава 2 Эмпирическое исследование уровня эмоционального стресса у офисных работников, прибегающих к киберлофингу, и работников, не прибегающих к киберлофингу

2.1 Программа исследования

Цель исследования: выявить уровень эмоционального стресса у офисных работников, прибегающих к киберлофингу, и работников, не прибегающих к киберлофингу.

Гипотеза исследования: мы предполагаем, что киберлофинг является способом совладания с эмоциональным стрессом, а именно: существуют различия в уровне эмоционального стресса у офисных работников, прибегающих к киберлофингу, и сотрудников, не прибегающих к киберлофингу.

В исследовании приняли участие 60 сотрудников офисных отделов организаций в возрасте 25-40 лет, из них 28 мужчин и 32 женщины. Выборку составили 30 сотрудников, прибегающих к киберлофингу, и 30 сотрудников, не прибегающих к киберлофингу. Мужчины, прибегающие к киберлофингу, смотрят видео-ролики на YouTube на тему автомобилей, спорта и рыбалки, общаются в мессенджерах, а женщины в основном занимаются интернет-шопингом, общением в социальных сетях.

Методики исследования:

– «Комплексная оценка проявлений стресса» (Ю.В. Щербатых).

Целью методики является выявления уровня и проявлений стресса.

Данная методика была выбрана потому, что с помощью нее можно оценить интеллектуальные, поведенческие, эмоциональные и физиологические признаки стресса.

Опросник включает 48 утверждений, которые необходимо оценить согласием или несогласием. По ключу подсчитывается сумма баллов по каждой шкале.

Критерии оценки:

- низкий уровень (0-5 баллов);
- средний уровень (6-12 баллов);
- повышенный уровень (13-24 балла);
- высокий уровень (25-40 баллов);
- очень высокий уровень (более 40 баллов).

Тест на стрессоустойчивость (Ю.В. Щербатых).

Целью методики является выявить уровень стрессочувствительности – обратный показатель стрессоустойчивости.

Данная методика была выбрана потому, что с помощью нее можно определить реакции на эмоциональный стресс и вид его преодоления.

Шкалы:

- обстоятельства – повышенная реакция на обстоятельства, на которые нельзя повлиять;
- усложнение – склонность все излишне усложнять, что может приводить к стрессам;
- психосоматика – предрасположенность к психосоматическим заболеваниям;
- деструктивное преодоление – деструктивные способы преодоления стресса;
- конструктивное преодоление – конструктивные способы преодоления стресса.

Опросник включает 6 вопросов с рядом подпунктов, которые оцениваются от 1 до 10 баллов. При обработке данных посчитывается сумма баллов по каждой шкале. Чем выше показатели данного теста, тем ниже стрессоустойчивость, и наоборот.

Критерии оценки:

- 0-69 баллов – низкий уровень стрессочувствительности;
- 70-100 баллов – средний уровень стрессочувствительности;

– 101-200 баллов – высокий уровень стрессочувствительности.

Шкала позитивного аффекта и негативного аффекта, ШПАНА (Д. Уотсон, Л. Кларк, А. Теллеген, адаптация Е.Н. Осина).

Целью методики является выявление позитивного аффекта и негативного аффекта.

Данная методика была выбрана потому, что с помощью нее можно определить проявление эмоционального стресса у сотрудников.

Шкалы методики:

- «высокий уровень позитивного аффекта – состояние приятной вовлеченности, высокой энергичности и полной концентрации в противовес унынию и вялости (низкий уровень);
- высокий уровень негативного аффекта – состояние субъективно переживаемого страдания, неприятной вовлеченности (различной по содержанию – гнев, отвращение, презрение, вина, страх, раздражительность) в противовес спокойствию и безмятежности (низкий уровень)».

Опросник включает 20 утверждений, которые оцениваются по шкале от 1 до 5 баллов. Критерии оценки по шкале позитивного аффекта: 10-22 балла – низкий уровень, 23-39 баллов – средний уровень, 40-50 баллов – высокий уровень.

Критерии оценки по шкале негативного аффекта: 10-15 баллов – низкий уровень, 16-32 балла – средний уровень, 33-50 баллов – высокий уровень.

Методика «Самооценка эмоциональных состояний» (А. Уэссман, Д. Рикс).

Целью методики является выявление эмоциональных состояний.

Данная методика была выбрана потому, что с помощью нее можно определить такие эмоциональные состояния как: спокойствие – тревожность, энергичность – усталость, приподнятость – подавленность, уверенность в себе – беспомощность.

Каждая шкала содержит по 10 утверждений от отрицательного эмоционального состояния до положительного эмоционального состояния. Испытуемому предлагается выбрать один из вариантов. Обработка данных осуществляется с помощью ключа.

Методика диагностики доминирующего состояния (А.С. Куликов).

Целью данной методики является выявить доминирующие эмоциональные состояния.

Данная методика была выбрана потому, что с помощью нее можно определить проявления эмоционального стресса, такие как сниженный тонус, бодрость, напряжённость, устойчивость эмоционального тона, неудовлетворенность жизнью.

Использовался сокращенный вариант, который содержит шкалы:

- «активное – пассивное отношение к жизненной ситуации;
- спокойствие – тревога;
- тонус: высокий – низкий;
- устойчивость – неустойчивость эмоционального тона;
- удовлетворенность – неудовлетворенность жизнью в целом (ее ходом, процессом самореализации);
- положительный – отрицательный образ самого себя».

Испытуемому предлагается оценить 42 утверждения по шкале от 1 до 7 баллов. Затем эти баллы суммируются по ключу. Полученные баллы переводятся в Т-баллы.

Методы количественной обработки данных: количественно-качественные методы обработки данных, интерпретационные методы, статистический анализ полученных данных – критерий U-Манна-Уитни.

Таким образом, нами подобраны психодиагностические методики и методы обработки данных, которые позволят определить уровень эмоционального стресса у офисных работников, прибегающих к

киберлофингу, и сотрудников, не прибегающих к киберлофингу, и показать, что киберлофинг является способом совладания с эмоциональным стрессом.

2.2 Анализ результатов исследования уровня эмоционального стресса у офисных работников, прибегающих к киберлофингу, и работников, не прибегающих к киберлофингу

Проанализируем полученные результаты исследования уровня эмоционального стресса у офисных работников, прибегающих к киберлофингу, и работников, не прибегающих к киберлофингу.

Первичные результаты диагностики представлены в Приложении А (таблицы А.1-А.5).

Результаты исследования стресса у офисных сотрудников, прибегающих к киберлофингу, и сотрудников, не прибегающих к киберлофингу, показаны на рисунке 1.

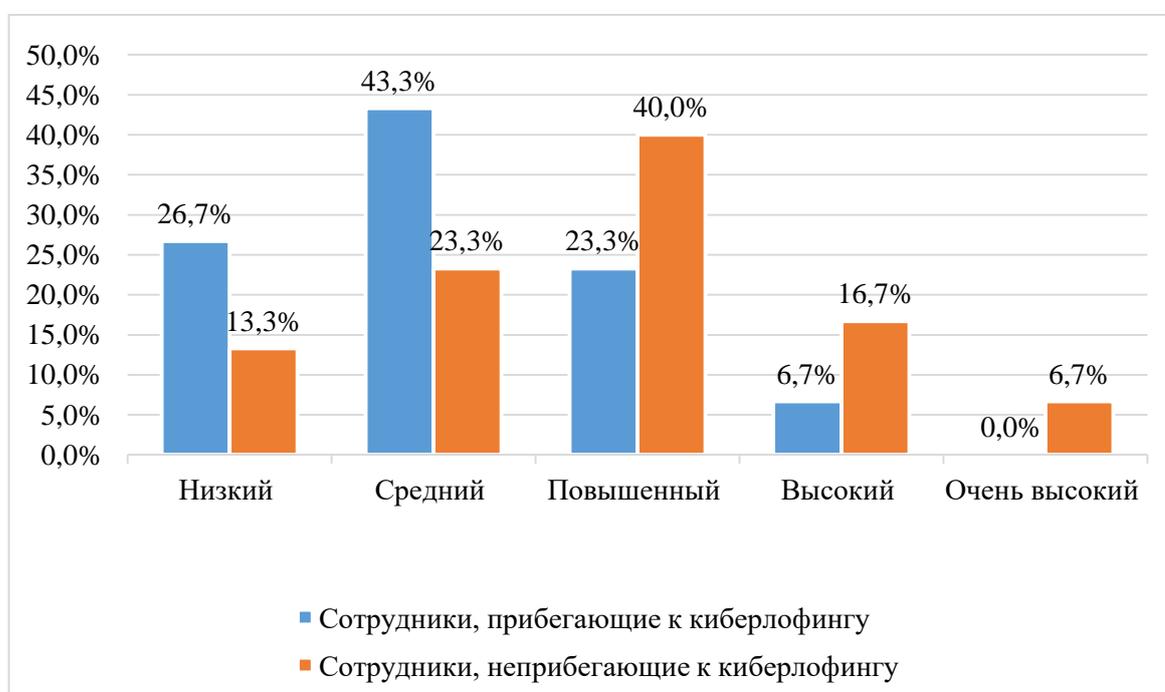


Рисунок 1 – Уровень стресса у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, и сотрудников, не прибегающих к киберлофингу

Анализ данных показывает, что низкий уровень стресса выявлен у 26,7% сотрудников, прибегающих к киберлофingu, и 13,3% сотрудников, не прибегающих к киберлофingu. Для них не характерно состояние стресса.

Средний уровень стресса характерен для 43,3% сотрудников, прибегающих к киберлофingu, и 23,3% сотрудников, не прибегающих к киберлофingu. Эти респонденты испытывают умеренный стресс, который можно преодолеть такими средствами, как: отдыха, рациональное использование своего времени.

Повышенный уровень стресса демонстрируют 23,3% сотрудников, прибегающих к киберлофingu, и 40% сотрудников, не прибегающих к киберлофingu. Они ощущают выраженное напряжение эмоциональных и физиологических систем организма, обусловленное воздействием сильного стрессогенного фактора.

Высокий уровень стресса выявлен у 6,7% сотрудников, прибегающих к киберлофingu, и 16,7% сотрудников, не прибегающих к киберлофingu. Эти респонденты находятся в состоянии сильного стресса, неспособностью сопротивляться стрессу.

Очень высокий уровень стресса характерен для сотрудников, не прибегающих к киберлофingu. У них отмечается истощение запасов энергии и адаптационных способностей.

Таким образом, большая часть сотрудников, прибегающих к киберлофingu, характеризуется средним уровнем стресса – они испытывают умеренное стрессовое состояние. Для сотрудников, не прибегающих к киберлофingu, характерен преимущественно повышенный уровень стресса – они ощущают выраженное напряжение эмоциональных и физиологических систем организма, обусловленное воздействием сильного стрессогенного фактора.

Рассмотрим выраженность отдельных признаков стресса у сотрудников, прибегающих к киберлофingu, и сотрудников, не прибегающих к киберлофingu (рисунок 2).

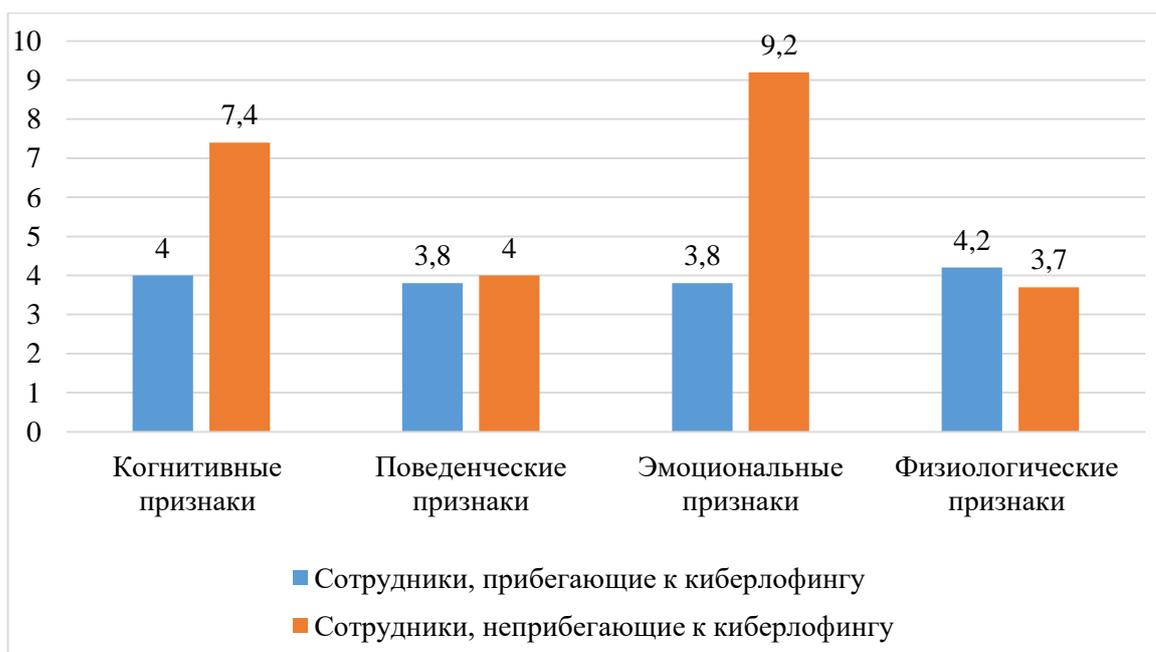


Рисунок 2 – Выраженность признаков стресса у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, и сотрудников, не прибегающих к киберлофингу (среднее значение)

Анализ данных показывает, что по когнитивным признакам стресса у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, и сотрудников, не прибегающих к киберлофингу выявлены средние показатели (4,0 и 7,4). У респондентов в умеренной степени проявляются проблемы с памятью и вниманием, фиксация на определенной идее, отвлекаемость, спутанное мышление, негативные мысли, неспособность гибко мыслить, импульсивные решения, ошибки в работе.

По поведенческим признакам стресса у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, и сотрудников, не прибегающих к киберлофингу наблюдаются средние показатели (3,8 и 4,0). У них в умеренной степени проявляются нарушения аппетита и сна, рост ошибок при выполнении работы, снижение продуктивности, нехватка времени, конфликтное поведение, более интенсивное употребление ПАВ.

По эмоциональным признакам стресса у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, и сотрудников, не прибегающих к киберлофингу выявлены

средние показатели (3,8 и 9,2). У них умерено выражены постоянное беспокойство, депрессивное состояние, подавленность, раздражительность, подозрительность, ощущение отчужденности, эмоциональное отстранение, снижение интереса к жизни, неуверенность в себе, неудовлетворенность жизнью и своей работой.

По физиологическим признакам стресса у сотрудников, прибегающих к киберлофingu, и сотрудников, не прибегающих к киберлофingu также отмечаются средние показатели (4,2 и 3,7). У них в умеренной степени проявляются утомляемость, напряжение в мышцах, мигрень, потливость и общее недомогание.

Таким образом, преобладающими признаками стресса у сотрудников, прибегающих к киберлофingu, являются физиологические и когнитивные признаки, отражающие утомляемость, напряжение в мышцах, мигрень, потливость и общее недомогание, а также проблемы с памятью и вниманием, фиксация на определенной идее, отвлекаемость, спутанное мышление, негативные мысли, неспособность гибко мыслить, импульсивные решения, ошибки в работе. У сотрудников, не прибегающих к киберлофingu, доминируют эмоциональные признаки стресса, что указывает на постоянное беспокойство, депрессивное состояние, подавленность, раздражительность, подозрительность, ощущение отчужденности, эмоциональное отстранение, снижение интереса к жизни, неуверенность в себе, неудовлетворенность жизнью и своей работой.

Сравним показатели признаков стресса у сотрудников, прибегающих к киберлофingu, и сотрудников, не прибегающих к киберлофingu (таблица 1).

Таблица 1 – Оценка значимых различий между показателями признаков стресса у сотрудников, прибегающих к киберлофingu, и сотрудников, не прибегающих к киберлофingu

Переменные	Среднее значение в группе сотрудников, прибегающих к киберлофingu	Среднее значение в группе сотрудников, не прибегающих к киберлофingu	Uэмп	Уровень значимости
Когнитивные признаки	4,0	7,4	221,5	$p \leq 0,01$
Поведенческие признаки	3,8	4,0	404	$p > 0,05$
Эмоциональные признаки	3,8	9,2	121	$p \leq 0,01$
Физиологические признаки	4,2	3,7	409,5	$p > 0,05$
Уровень стресса	15,9	24,3	140,5	$p \leq 0,01$

Сравнительный анализ показал наличие значимых различий между показателями признаков стресса у сотрудников, прибегающих к киберлофingu, и сотрудников, не прибегающих к киберлофingu:

- когнитивные признаки стресса выше у сотрудников, не прибегающих к киберлофingu ($U=211,5$; $p \leq 0,01$). Так, сотрудников, не прибегающих к киберлофingu более выражена проблемы с памятью и вниманием, фиксация на определенной идее, отвлекаемость, спутанное мышление, негативные мысли, неспособность гибко мыслить, импульсивные решения, ошибки в работе, чем у сотрудников, прибегающих к киберлофingu;
- эмоциональные признаки стресса выше у сотрудников, не прибегающих к киберлофingu ($U=131$; $p \leq 0,01$). Так, сотрудников, не прибегающих к киберлофingu более выражено беспокойство, депрессивное состояние, подавленность, раздражительность, подозрительность, ощущение отчужденности, эмоциональное отстранение, снижение интереса к жизни, неуверенность в себе, неудовлетворенность жизнью и своей работой, чем у сотрудников, прибегающих к киберлофingu;

– уровень стресса выше у сотрудников, не прибегающих к киберлофингу ($U=140,5$; $p\leq 0,01$). Так, сотрудников, не прибегающих к киберлофингу более выражена субъективная реакция субъекта на угрожающие стимулы внешней среды, ощущение эмоционального напряжения, чем у сотрудников, прибегающих к киберлофингу.

Итак, сравнение показало: у сотрудников, не прибегающих к киберлофингу, более выражены эмоциональные и когнитивные признаки стресса, а также уровень стресса в целом, чем у сотрудников, прибегающих к киберлофингу.

Результаты исследования стрессочувствительности у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, и сотрудников, не прибегающих к киберлофингу, показаны на рисунке 3.

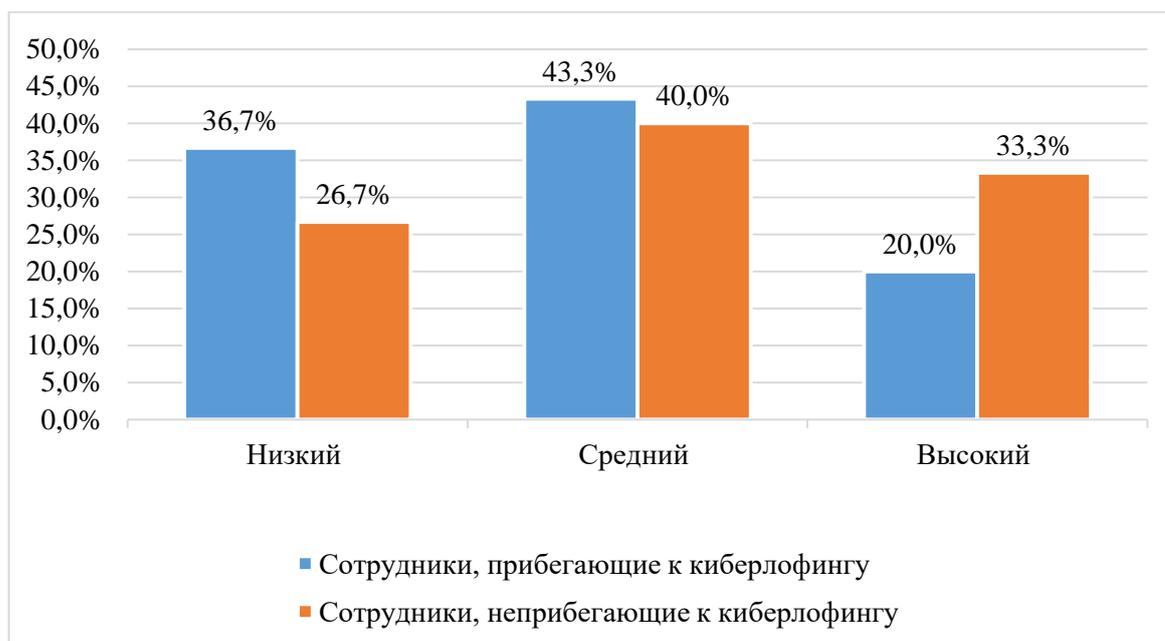


Рисунок 3 – Уровень стрессочувствительности у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, и сотрудников, не прибегающих к киберлофингу

Анализ данных показывает, что низкий уровень стрессочувствительности выявлен у 36,7% сотрудников, прибегающих к киберлофингу, и 26,7% сотрудников, не прибегающих к киберлофингу.

Средний уровень стрессочувствительности наблюдается у 43,3% сотрудников, прибегающих к киберлофингу, и 40% сотрудников, не прибегающих к киберлофингу.

Высокий уровень стрессочувствительности выявлен у 20% сотрудников, прибегающих к киберлофингу, и 33,3% сотрудников, не прибегающих к киберлофингу.

Таким образом, большая часть сотрудников, прибегающих к киберлофингу, и сотрудников, не прибегающих к киберлофингу, обладают средним уровнем стрессочувствительности, что свидетельствует об умеренной чувствительности к стрессовым ситуациям, предрасположенности чрезмерно реагировать на стресс.

Показатели по отдельным проявлениям стрессочувствительности у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, и сотрудников, не прибегающих к киберлофингу, можно увидеть на рисунке 4.

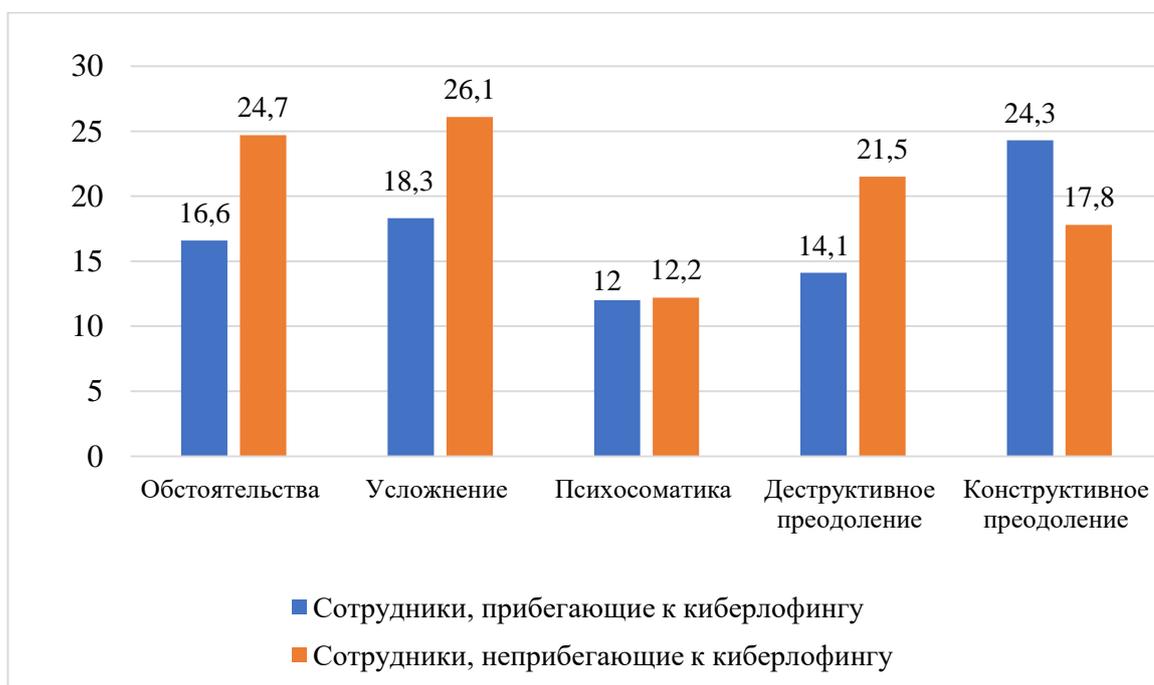


Рисунок 4 – Выраженность показателей стрессочувствительности у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, и сотрудников, не прибегающих к киберлофингу (в средних баллах)

Анализ данных показывает, что по параметру «обстоятельства» у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, выявлен низкий показатель (16,6). У сотрудников, не прибегающих к киберлофингу, наблюдается средний показатель – у них умеренно выражена склонность проявлять повышенную реакцию на обстоятельства, на которые нельзя повлиять (24,7).

По параметру «усложнение» у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, выявлен низкий показатель (12,0). У сотрудников, не прибегающих к киберлофингу, наблюдается средний показатель – у них умеренно выражена склонность чрезмерно все усложнять, что порождает стресс (12,2).

По параметру «деструктивное преодоление» у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, выявлен низкий показатель (14,1). Они в слабой степени склонны преодолевать стресс деструктивными способами (с помощью алкоголя, сигарет, еды, агрессии). У сотрудников, не прибегающих к киберлофингу, наблюдается средний показатель (21,5).

По параметру «конструктивное преодоление» у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, выявлен средний показатель (24,3). Это говорит об умеренной склонности преодолевать стресс конструктивными способами, такими как: смена деятельности, отдых, общение с друзьями, физическая активность, поиск альтернатив, изменение собственного поведения. У сотрудников, не прибегающих к киберлофингу, наблюдается низкий показатель (17,8).

Таким образом, для сотрудников, прибегающих к киберлофингу, характерно выраженное конструктивное преодоление, проявляющееся в склонности преодолевать стресс конструктивными способами. Сотрудники, не прибегающие к киберлофингу, характеризуются склонностью проявлять повышенную реакцию на обстоятельства, на которые нельзя повлиять, тенденцией чрезмерно все усложнять, что порождает стресс, склонностью преодолевать стресс деструктивными способами.

Сравним показатели стрессочувствительности у сотрудников, прибегающих к киберлофingu, и сотрудников, не прибегающих к киберлофingu (таблица 2).

Таблица 2 – Оценка значимых различий между показателями стрессочувствительности у сотрудников, прибегающих к киберлофingu, и сотрудников, не прибегающих к киберлофingu

Переменные	Среднее значение в группе сотрудников, прибегающих к киберлофingu	Среднее значение в группе сотрудников, не прибегающих к киберлофingu	Uэмп	Уровень значимости
Обстоятельства	16,6	24,7	128,5	$p \leq 0,01$
Усложнение	18,3	26,1	237,5	$p \leq 0,01$
Психосоматика	12,0	12,2	3835	$p > 0,05$
Деструктивное преодоление	14,1	21,5	161,5	$p \leq 0,01$
Конструктивное преодоление	24,3	17,8	208	$p \leq 0,01$
Уровень стрессочувствительности	88,5	65,6	218,5	$p \leq 0,01$

Сравнительный анализ показал наличие значимых различий между показателями стрессочувствительности у сотрудников, прибегающих к киберлофingu, и сотрудников, не прибегающих к киберлофingu:

- обстоятельства выше у сотрудников, не прибегающих к киберлофingu ($U=128,5$; $p \leq 0,01$). Так, сотрудников, не прибегающих к киберлофingu более выражена склонность проявлять повышенную реакцию на обстоятельства, на которые нельзя повлиять, чем у сотрудников, прибегающих к киберлофingu;
- усложнение выше у сотрудников, не прибегающих к киберлофingu ($U=237,5$; $p \leq 0,01$). Так, сотрудников, не прибегающих к киберлофingu более выражено склонность чрезмерно все усложнять, что вызывает стресс, чем у сотрудников, прибегающих к киберлофingu;

- деструктивное преодоление выше у сотрудников, не прибегающих к киберлофингу ($U=161,5$; $p \leq 0,01$). Так, сотрудников, не прибегающих к киберлофингу более выражена склонность преодолевать стресс деструктивными способами, чем у сотрудников, прибегающих к киберлофингу;
- конструктивное преодоление выше у сотрудников, прибегающих к киберлофингу ($U=208$; $p \leq 0,01$). Так, сотрудников, прибегающих к киберлофингу более выражена преодолевать стресс конструктивными способами, чем у сотрудников, не прибегающих к киберлофингу;
- уровень стрессочувствительности выше у сотрудников, не прибегающих к киберлофингу ($U=218,5$; $p \leq 0,01$). Так, сотрудников, не прибегающих к киберлофингу более выражена чувствительность к стрессовым ситуациям, предрасположенность чрезмерно реагировать на стресс, чем у сотрудников, прибегающих к киберлофингу.

По психосоматике значимых различий между группами не установлено, что говорит о примерно одинаковой степени склонности сотрудников, прибегающих к киберлофингу, и сотрудников, не прибегающих к киберлофингу, к психосоматическим расстройствам.

Таким образом, сравнение показало: у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, более выражено конструктивное преодоление, а у сотрудников, не прибегающих к киберлофингу – обстоятельства, усложнение, деструктивное преодоление, уровень стрессочувствительности.

Рассмотрим результаты исследования позитивного и негативного аффекта у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, и сотрудников, не прибегающих к киберлофингу.

Уровни позитивного аффекта у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, и сотрудников, не прибегающих к киберлофингу, представлены на рисунке 5.

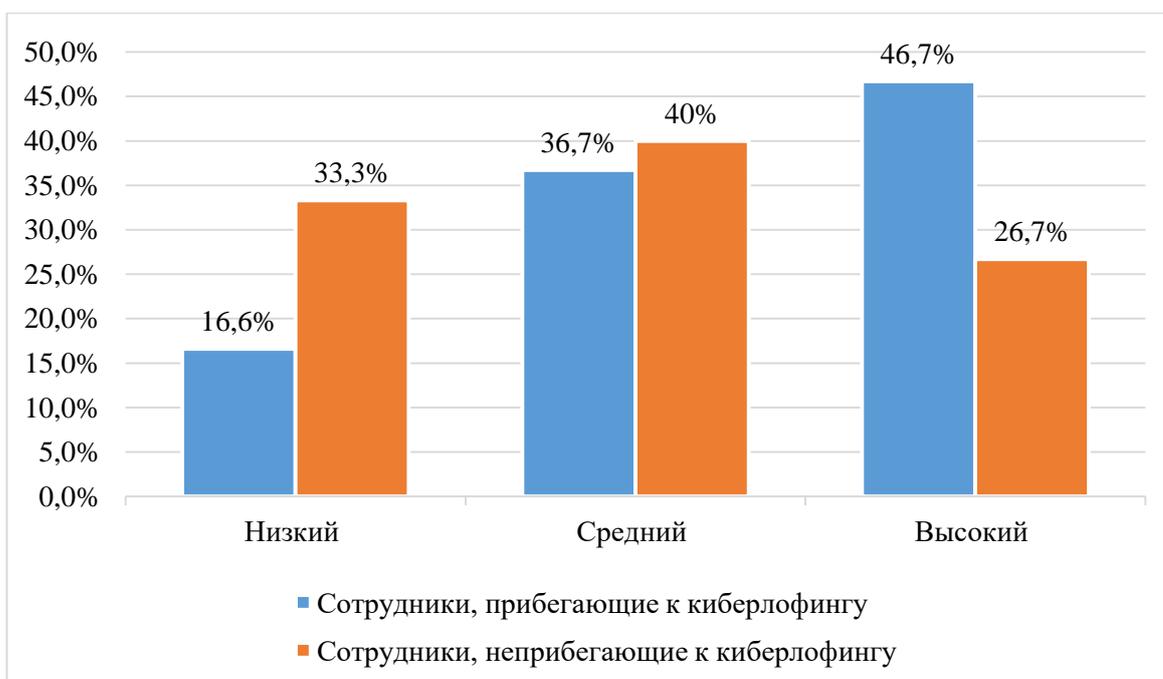


Рисунок 5 – Уровень позитивного аффекта у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, и сотрудников, не прибегающих к киберлофингу

Анализ данных показывает, что низкий уровень позитивного аффекта выявлен у 16,6% у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, и 33,3% сотрудников, не прибегающих к киберлофингу. Их характеризует пассивность, вялость, сниженное настроение.

Средний уровень позитивного аффекта выявлен у 36,7% у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, и 40% сотрудников, не прибегающих к киберлофингу. У них в умеренной степени проявляются приятные чувства и переживания.

Высокий уровень позитивного аффекта выявлен у 46,7% у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, и 26,7% сотрудников, не прибегающих к киберлофингу. У них ярко выражены приятные чувства, проявляющиеся в ощущении радости, энергичности, вовлеченности в деятельности, концентрации.

Таким образом, большая часть сотрудников, прибегающих к киберлофингу, характеризуется высоким уровнем позитивного аффекта, что проявляется в ощущении радости, энергичности, вовлеченности в

деятельности, концентрации. Сотрудники, не прибегающие к киберлофingu, отличаются средним уровнем позитивного аффекта.

Результаты исследования негативного аффекта у сотрудников, прибегающих к киберлофingu, и сотрудников, не прибегающих к киберлофingu, показаны на рисунке 6.

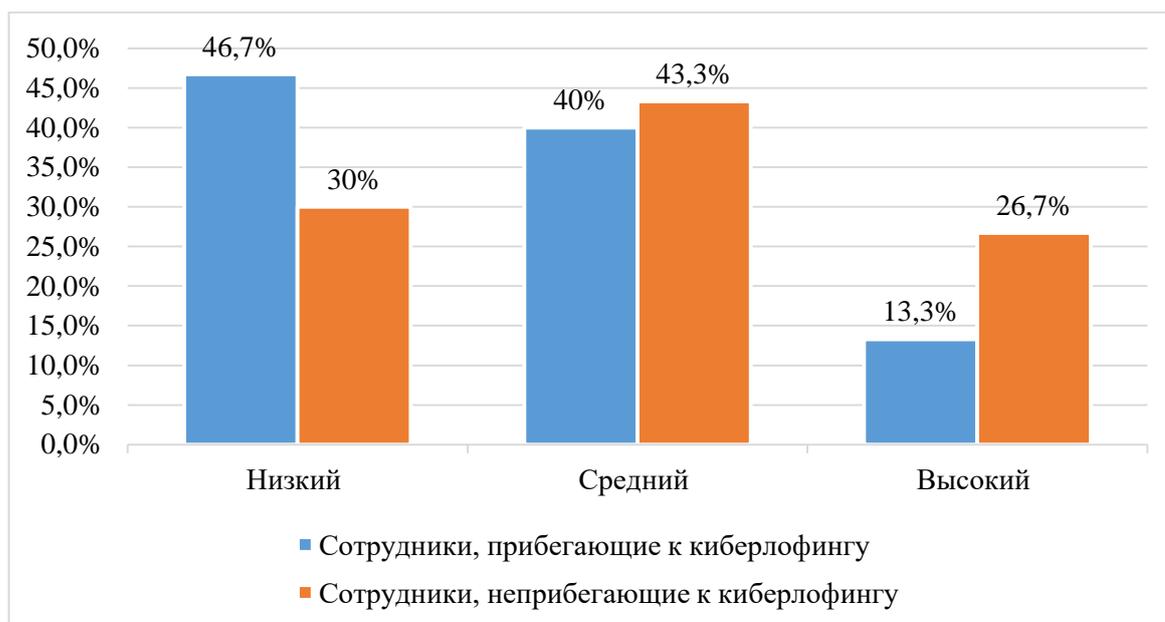


Рисунок 6 – Уровень негативного аффекта у сотрудников, прибегающих к киберлофingu, и сотрудников, не прибегающих к киберлофingu

Анализ данных показывает, что низкий уровень негативного аффекта выявлен у 46,7% у сотрудников, прибегающих к киберлофingu, и 30% сотрудников, не прибегающих к киберлофingu. У них слабо выражены неприятные чувства, проявляющиеся в раздражительности, отвращении, страхе, грусти.

Средний уровень негативного аффекта выявлен у 40% у сотрудников, прибегающих к киберлофingu, и 43,3% сотрудников, не прибегающих к киберлофingu. У них слабо умеренно выражены неприятные чувства.

Высокий уровень негативного аффекта выявлен у 13,3% у сотрудников, прибегающих к киберлофingu, и 26,7% сотрудников, не прибегающих к

киберлофингу. Их отличает состояние безмятежности и внутреннего равновесия.

Таким образом, у большей части сотрудников, прибегающих к киберлофингу, отмечается низкий уровень негативного аффекта, что свидетельствует о слабой выраженности у них неприятных чувств, проявляющихся в раздражительности, отвращении, страхе, грусти.

Сравним показатели позитивного и негативного аффекта у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, и сотрудников, не прибегающих к киберлофингу (таблица 3).

Таблица 3 – Оценка значимых различий между показателями позитивного и негативного аффекта у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, и сотрудников, не прибегающих к киберлофингу

Переменные	Среднее значение в группе сотрудников, прибегающих к киберлофингу	Среднее значение в группе сотрудников, не прибегающих к киберлофингу	Uэмп	Уровень значимости
Позитивный аффект	35,0	21,1	74	$p \leq 0,01$
Негативный аффект	21,3	30,5	181	$p \leq 0,01$

Сравнительный анализ показал наличие значимых различий между показателями позитивного и негативного аффекта у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, и сотрудников, не прибегающих к киберлофингу:

- позитивный аффект выше у сотрудников, прибегающих к киберлофингу ($U=74$; $p \leq 0,01$). Так, сотрудников, прибегающих к киберлофингу более выражено ощущение радости, состояние энергичности, вовлеченности в деятельности, концентрации, чем у сотрудников, не прибегающих к киберлофингу;
- негативный аффект выше у сотрудников, не прибегающих к киберлофингу ($U=128,5$; $p \leq 0,01$). Так, сотрудников, не прибегающих к

киберлофингу более выражены неприятные чувства, проявляющиеся в раздражительности, отвращении, страхе, грусти, чем у сотрудников, прибегающих к киберлофингу.

Таким образом, сравнение показало: у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, более выражен позитивный аффект, а у сотрудников, не прибегающих к киберлофингу – негативный аффект.

Результаты исследования эмоциональных состояний у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, и сотрудников, не прибегающих к киберлофингу, представлены на рисунке 7.

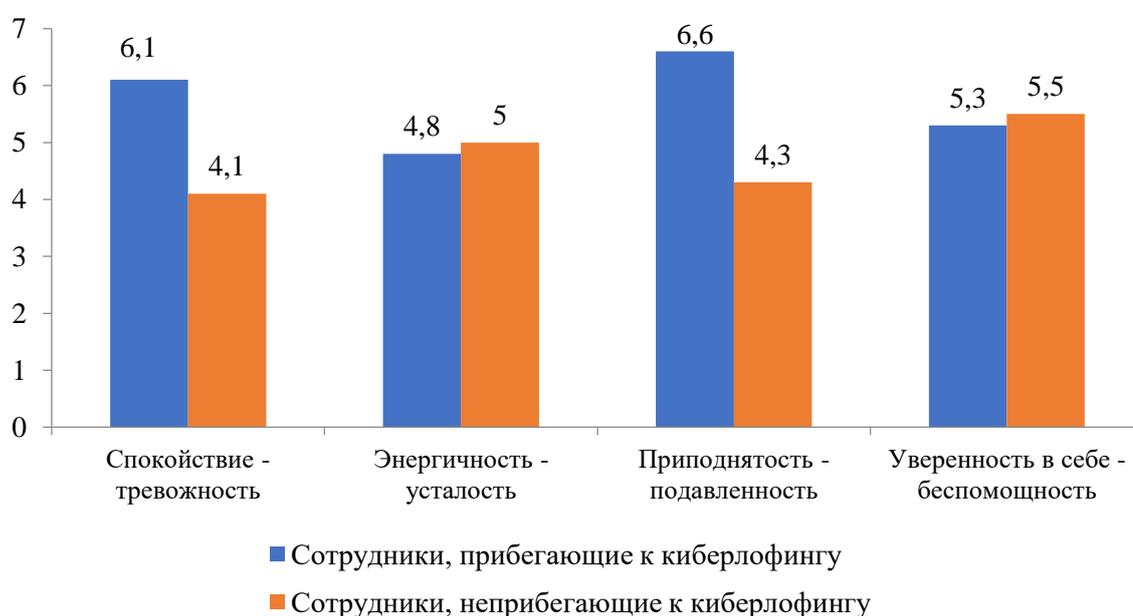


Рисунок 7 – Выраженность эмоциональных состояний у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, и сотрудников, не прибегающих к киберлофингу

Анализ данных показывает, что у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, преобладает состояние приподнятости – у них хорошее настроение, состояние восторженности и жизнерадостности (6,6), а также спокойствие – их отличает состояние благополучие, чувство непринужденности, свобода от беспокойства и волнения, ровный

эмоциональный фон (6,1). Далее по выраженности следует уверенность в себе (5,3), а менее всего выражена энергичность (4,8).

У сотрудников, не прибегающих к киберлофингу, преобладают такие эмоциональные состояния, как: уверенность в себе – вера в свои способности и возможности достичь желаемого, чувство собственной компетентности, восприятие своих перспектив как хороших (5,5), а также энергичность – ощущение бодрости и работоспособности, чувство жизненной энергии, потребность в действиях, жизнеспособность (5,0). Далее по выраженности следует приподнятость (4,3) и спокойствие (4,1).

Таким образом, у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, преобладает состояние приподнятости, что отражает хорошее настроение, состояние восторженности и жизнерадостности, а также спокойствие как состояние благополучия, чувство непринужденности, свобода от беспокойства и волнения, ровный эмоциональный фон. Сотрудники, не прибегающие к киберлофингу, характеризуются уверенностью в себе, что отражает веру в свои способности и возможности достичь желаемого, чувство собственной компетентности, восприятие своих перспектив как хороших, а также ощущением бодрости и работоспособности, чувством жизненной энергии, потребностью в действиях и жизнеспособностью.

Сравним показатели эмоциональных состояний у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, и сотрудников, не прибегающих к киберлофингу (таблица 4).

Сравнительный анализ показал наличие значимых различий между показателями эмоциональных состояний у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, и сотрудников, не прибегающих к киберлофингу:

– спокойствие выше у сотрудников, прибегающих к киберлофингу ($U=50,5$; $p \leq 0,01$). Так, сотрудников, прибегающих к киберлофингу более выражено состояние благополучия, чувство непринужденности, свобода от беспокойства и волнения, ровный эмоциональный фон, чем у сотрудников, не прибегающих к киберлофингу;

– приподнятость выше у сотрудников, не прибегающих к киберлофингу ($U=42,5$; $p\leq 0,01$). Так, сотрудников, не прибегающих к киберлофингу более выражено хорошее настроение, состояние восторженности и жизнерадостности, чем у сотрудников, прибегающих к киберлофингу.

Таблица 4 – Оценка значимых различий между показателями эмоциональных состояний у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, и сотрудников, не прибегающих к киберлофингу

Переменные	Среднее значение в группе сотрудников, прибегающих к киберлофингу	Среднее значение в группе сотрудников, не прибегающих к киберлофингу	Uэмп	Уровень значимости
Спокойствие - тревожность	6,1	4,1	50,5	$p\leq 0,01$
Энергичность - усталость	4,8	5	426,5	$p>0,05$
Приподнятость - подавленность	6,6	4,3	42,5	$p\leq 0,01$
Уверенность в себе - беспомощность	5,3	5,5	429,5	$p>0,05$

Таким образом, сравнение показало: у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, более выражено спокойствие и приподнятость настроения, чем у сотрудников, не прибегающих к киберлофингу.

Результаты исследования доминирующего состояния у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, и сотрудников, не прибегающих к киберлофингу, на рисунке 8.



Рисунок 8 – Доминирующее состояние у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, и сотрудников, не прибегающих к киберлофингу (среднее значение)

Анализ данных показывает, что у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, более высокие показатели выявлены по спокойствию – уверенность в своих возможностях (60,9), удовлетворенности жизнью – чувство личностной успешности, удовлетворение от того, как складывается собственная жизнь (57,6). Далее по выраженности следует устойчивость эмоционального фона (55,8), тонус (53,6), положительный образ себя (53,5). Менее всего у них выражено активное отношение к жизненной ситуации (46,7).

У сотрудников, не прибегающих к киберлофингу, более высокие показатели выявлены по положительному образу себя (54,2), удовлетворенности жизнью (49,2). Далее по выраженности следует Спокойствие (48,8), устойчивость эмоционального фона (48,4), активное отношение к жизненной ситуации (46,9). Менее всего выражен тонус (45,6).

Таким образом, у сотрудников, прибегающих к киберлофingu, и сотрудников, доминирует состояние спокойствия, что говорит об уверенности в своих возможностях. У сотрудников, не прибегающих к киберлофingu, и сотрудников, доминирующим является положительный образ себя, что говорит о высокой самооценке, самопринятии и умеренной критичности к себе.

Сравним показатели доминирующего состояния у сотрудников, прибегающих к киберлофingu, и сотрудников, не прибегающих к киберлофingu (таблица 5).

Таблица 5 – Оценка значимых различий между показателями эмоциональных состояний у сотрудников, прибегающих к киберлофingu, и сотрудников, не прибегающих к киберлофingu

Переменные	Среднее значение в группе сотрудников, прибегающих к киберлофingu	Среднее значение в группе сотрудников, не прибегающих к киберлофingu	Uэмп	Уровень значимости
Активное-пассивное отношение к жизненной ситуации	46,7	46,9	439	$p > 0,05$
Спокойствие-тревога	60,9	48,8	179	$p \leq 0,01$
Тонус: высокий-низкий	53,6	45,3	234,5	$p \leq 0,01$
Устойчивость-неустойчивость эмоционального тона	55,8	48,4	243	$p \leq 0,01$
Удовлетворенность-неудовлетворенность жизнью в целом	57,6	49,2	239	$p \leq 0,01$
Положительный-отрицательный образ самого себя	53,5	54,2	362	$p > 0,05$

Сравнительный анализ показал наличие значимых различий между показателями эмоциональных состояний у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, и сотрудников, не прибегающих к киберлофингу:

- спокойствие выше у сотрудников, прибегающих к киберлофингу ($U=179$; $p \leq 0,01$). Так, сотрудников, прибегающих к киберлофингу более выражена уверенность в своих возможностях, чем у сотрудников, не прибегающих к киберлофингу;
- тонус выше у сотрудников, прибегающих к киберлофингу ($U=234,5$; $p \leq 0,01$). Так, сотрудников, прибегающих к киберлофингу более выражена активность, энергичность, ощущение сил, работоспособность, чем у сотрудников, не прибегающих к киберлофингу;
- эмоциональная устойчивость выше у сотрудников, прибегающих к киберлофингу ($U=243$; $p \leq 0,01$). Так, сотрудников, прибегающих к киберлофингу более развиты способности справляться со стрессом, регулировать свое состояние, чем у сотрудников, не прибегающих к киберлофингу;
- удовлетворенность жизнью выше у сотрудников, прибегающих к киберлофингу ($U=243$; $p \leq 0,01$). Так, сотрудников, прибегающих к киберлофингу более выражено чувство личностной успешности, удовлетворение от того, как складывается собственная жизнь, чем у сотрудников, не прибегающих к киберлофингу.

Итак, сравнение показало: у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, более выражено спокойствие, тонус, устойчивость эмоционального тона и удовлетворенность жизнью, чем у сотрудников, не прибегающих к киберлофингу.

Таким образом, в результате эмпирического исследования можно сделать следующие выводы.

Большая часть офисных работников, прибегающих к киберлофингу, характеризуется средним уровнем стресса – они испытывают умеренное

стрессовое состояние. Для сотрудников, не прибегающих к киберлофingu, характерен преимущественно повышенный уровень стресса – они ощущают выраженное напряжение эмоциональных и физиологических систем организма, обусловленное воздействием сильного стрессогенного фактора.

Преобладающими признаками стресса у сотрудников, прибегающих к киберлофingu, являются физиологические и когнитивные признаки, отражающие утомляемость, напряжение в мышцах, мигрень, потливость и общее недомогание, а также проблемы с памятью и вниманием, фиксация на определенной идее, отвлекаемость, спутанное мышление, негативные мысли, неспособность гибко мыслить, импульсивные решения, ошибки в работе. У сотрудников, не прибегающих к киберлофingu, доминируют эмоциональные признаки стресса, что указывает на постоянное беспокойство, депрессивное состояние, подавленность, раздражительность, подозрительность, ощущение отчужденности, эмоциональное отстранение, снижение интереса к жизни, неуверенность в себе, неудовлетворенность жизнью и своей работой.

Большая часть сотрудников, прибегающих к киберлофingu, и сотрудников, не прибегающих к киберлофingu, обладают средним уровнем стрессочувствительности, что свидетельствует об умеренной чувствительности к стрессовым ситуациям, предрасположенности чрезмерно реагировать на стресс.

Для сотрудников, прибегающих к киберлофingu, характерно выраженное конструктивное преодоление, проявляющееся в склонности преодолевать стресс конструктивными способами. Сотрудники, не прибегающие к киберлофingu, характеризуются склонностью проявлять повышенную реакцию на обстоятельства, на которые нельзя повлиять, тенденцией чрезмерно все усложнять, что порождает стресс, склонностью преодолевать стресс деструктивными способами.

Большая часть сотрудников, прибегающих к киберлофingu, характеризуется высоким уровнем позитивного аффекта, что проявляется в ощущении радости, энергичности, вовлеченности в деятельности,

концентрации. Сотрудники, не прибегающие к киберлофингу, отличаются средним уровнем позитивного аффекта. У большей части сотрудников, прибегающих к киберлофингу, отмечается низкий уровень негативного аффекта, что свидетельствует о слабой выраженности у них неприятных чувств, проявляющихся в раздражительности, отвращении, страхе, грусти.

У сотрудников, прибегающих к киберлофингу, преобладает состояние приподнятости, что отражает хорошее настроение, состояние восторженности и жизнерадостности, а также спокойствие как состояние благополучие, чувство непринужденности, свобода от беспокойства и волнения, ровный эмоциональный фон. Сотрудники, не прибегающие к киберлофингу, характеризуются уверенностью в себе, что отражает веру в свои способности и возможности достичь желаемого, чувство собственной компетентности, восприятие своих перспектив как хороших, а также ощущением бодрости и работоспособности, чувством жизненной энергии, потребностью в действиях и жизнеспособностью.

У сотрудников, прибегающих к киберлофингу, доминирует состояние спокойствия, что говорит об уверенности в своих возможностях. У сотрудников, не прибегающих к киберлофингу, и сотрудников, доминирующим является положительный образ себя, что говорит о высокой самооценке, самопринятии и умеренной критичности к себе.

В результате сравнительного анализа были установлены следующие статистически значимые различия:

- у сотрудников, не прибегающих к киберлофингу, более выражены эмоциональные и когнитивные признаки стресса, а также уровень стресса в целом, чем у сотрудников, прибегающих к киберлофингу;
- у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, более выражено конструктивное преодоление, а у сотрудников, не прибегающих к киберлофингу – обстоятельства, усложнение, деструктивное преодоление, уровень стрессочувствительности;

- у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, более выражен позитивный аффект, а у сотрудников, не прибегающих к киберлофингу – негативный аффект;
- у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, более выражено спокойствие и приподнятость настроения, чем у сотрудников, не прибегающих к киберлофингу;
- у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, более выражено спокойствие, тонус, устойчивость эмоционального тона и удовлетворенность жизнью, чем у сотрудников, не прибегающих к киберлофингу.

Гипотеза исследования подтвердилась: киберлофинг является способом совладания с эмоциональным стрессом, а именно: уровень эмоционального стресса у офисных работников, прибегающих к киберлофингу, ниже, чем у работников, не прибегающих к киберлофингу.

Выводы по второй главе

В результате эмпирического исследования было выявлено, что большая часть офисных работников, прибегающих к киберлофингу, характеризуется средним уровнем стресса – они испытывают умеренное стрессовое состояние. Для сотрудников, не прибегающих к киберлофингу, характерен преимущественно повышенный уровень стресса – они ощущают выраженное напряжение эмоциональных и физиологических систем организма, обусловленное воздействием сильного стрессогенного фактора. Преобладающими признаками стресса у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, являются физиологические и когнитивные признаки. У сотрудников, не прибегающих к киберлофингу, доминируют эмоциональные признаки стресса, что указывает на постоянное беспокойство, депрессивное состояние, подавленность, раздражительность, подозрительность, ощущение

отчужденности, эмоциональное отстранение, снижение интереса к жизни, неуверенность в себе, неудовлетворенность жизнью и своей работой.

Большая часть сотрудников, прибегающих к киберлофингу, и сотрудников, не прибегающих к киберлофингу, обладают средним уровнем стрессочувствительности, что свидетельствует об умеренной чувствительности к стрессовым ситуациям, предрасположенности чрезмерно реагировать на стресс. Для сотрудников, прибегающих к киберлофингу, характерно выраженное конструктивное преодоление, проявляющееся в склонности преодолевать стресс конструктивными способами. Сотрудники, не прибегающие к киберлофингу, характеризуются склонностью проявлять повышенную реакцию на обстоятельства, на которые нельзя повлиять, тенденцией чрезмерно все усложнять, что порождает стресс, склонностью преодолевать стресс деструктивными способами.

Большая часть сотрудников, прибегающих к киберлофингу, характеризуется высоким уровнем позитивного аффекта, что проявляется в ощущении радости, энергичности, вовлеченности в деятельности, концентрации. Сотрудники, не прибегающие к киберлофингу, отличаются средним уровнем позитивного аффекта. У большей части сотрудников, прибегающих к киберлофингу, отмечается низкий уровень негативного аффекта, что свидетельствует о слабой выраженности у них неприятных чувств, проявляющихся в раздражительности, отвращении, страхе, грусти.

В результате сравнительного анализа были установлены следующие статистически значимые различия: у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, более выражено конструктивное преодоление, позитивный аффект, спокойствие и приподнятость настроения, спокойствие, тонус, устойчивость эмоционального тона и удовлетворенность жизнью; у сотрудников, не прибегающих к киберлофингу, более выражены эмоциональные и когнитивные признаки стресса, уровень стресса в целом, обстоятельства, усложнение, деструктивное преодоление, уровень стрессочувствительности, негативный аффект.

Заключение

Теоретический анализ литературы показал, что киберлофинг – это использование Интернета на рабочем месте в личных целях в рабочее время. Киберлофинг может быть пассивным (непреднамеренное и неосознанное отвлечение сотрудника от работы для решения нерабочих вопросов в Интернете) и активным (преднамеренное и осознанное отвлечение сотрудника от работы и использование). Киберлофинг может выступать источником восстановления ресурсов, помогающим сотрудникам снизить стресс, эмоциональный дискомфорт на работе и получать положительные эмоции. Киберлофинг как отвлечение от работы на деятельность в сети можно рассматривать как стиль реагирования на сниженное настроение, способ преодоления тревоги и напряженности.

Факторами киберлофинга на рабочем месте могут быть: личностные (отсутствие смысла работы, низкий интерес к работе и неудовлетворенность ею, слабый самоконтроль, низкая осознанность, проактивность, стремление достичь психологического и субъективного благополучия, тревога на рабочем месте), эмоциональные (потребность в восстановлении эмоционального равновесия, усталость от сострадания, эмоциональный труд, эмоциональное выгорание), социально-психологические (необходимость социальной поддержки, потребность в балансе между семьей и работой).

Эмоциональный стресс – это состояние психоэмоционального возникающего, когда личность воспринимает изменения внешней среды как угрожающие, требующие навыков совладания с этими изменениями. Эмоциональный стресс рассматривается как состояние, когда ресурсы преодоления стресса превышают возможности личности, что усиливает симптомы психологического напряжения. Для адаптации к стрессу индивид вынужден проявлять совладающее поведение – стратегии преодоления стресса, ряд когнитивных, аффективных и поведенческих паттернов,

посредством уравнивания несбалансированного психофизического состояния.

В результате эмпирического исследования было выявлено, что большая часть сотрудников, прибегающих к киберлофингу, характеризуется средним уровнем стресса – они испытывают умеренное стрессовое состояние. Для сотрудников, не прибегающих к киберлофингу, характерен преимущественно повышенный уровень стресса – они ощущают выраженное напряжение эмоциональных и физиологических систем организма, обусловленное воздействием сильного стрессогенного фактора. Преобладающими признаками стресса у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, являются физиологические и когнитивные признаки. У сотрудников, не прибегающих к киберлофингу, доминируют эмоциональные признаки стресса, что указывает на постоянное беспокойство, депрессивное состояние, подавленность, раздражительность, подозрительность, ощущение отчужденности, эмоциональное отстранение, снижение интереса к жизни, неуверенность в себе, неудовлетворенность жизнью и своей работой.

Большая часть сотрудников, прибегающих к киберлофингу, и сотрудников, не прибегающих к киберлофингу, обладают средним уровнем стрессочувствительности, что свидетельствует об умеренной чувствительности к стрессовым ситуациям, предрасположенности чрезмерно реагировать на стресс. Для сотрудников, прибегающих к киберлофингу, характерно выраженное конструктивное преодоление, проявляющееся в склонности преодолевать стресс конструктивными способами. Сотрудники, не прибегающие к киберлофингу, характеризуются склонностью проявлять повышенную реакцию на обстоятельства, на которые нельзя повлиять, тенденцией чрезмерно все усложнять, что порождает стресс, склонностью преодолевать стресс деструктивными способами.

Большая часть сотрудников, прибегающих к киберлофингу, характеризуется высоким уровнем позитивного аффекта, что проявляется в ощущении радости, энергичности, вовлеченности в деятельности,

концентрации. Сотрудники, не прибегающие к киберлофингу, отличаются средним уровнем позитивного аффекта. У большей части сотрудников, прибегающих к киберлофингу, отмечается низкий уровень негативного аффекта, что свидетельствует о слабой выраженности у них неприятных чувств, проявляющихся в раздражительности, отвращении, страхе, грусти.

У сотрудников, прибегающих к киберлофингу, преобладает состояние приподнятости, что отражает хорошее настроение, состояние восторженности и жизнерадостности, а также спокойствие как состояние благополучия, чувство непринужденности, свобода от беспокойства и волнения, ровный эмоциональный фон. Сотрудники, не прибегающие к киберлофингу, характеризуются уверенностью в себе и ощущением бодрости. У сотрудников, прибегающих к киберлофингу, доминирует состояние спокойствия. У сотрудников, не прибегающих к киберлофингу, и сотрудников, доминирующим является положительный образ себя, что говорит о высокой самооценке, самопринятии и умеренной критичности к себе.

В результате сравнительного анализа были установлены следующие статистически значимые различия: у сотрудников, прибегающих к киберлофингу, более выражено конструктивное преодоление, позитивный аффект, спокойствие и приподнятость настроения, спокойствие, тонус, устойчивость эмоционального тона и удовлетворенность жизнью; у сотрудников, не прибегающих к киберлофингу, более выражены эмоциональные и когнитивные признаки стресса, уровень стресса в целом, обстоятельства, усложнение, деструктивное преодоление, уровень стрессочувствительности, негативный аффект.

Гипотеза исследования подтвердилась: киберлофинг является способом совладания с эмоциональным стрессом, а именно: уровень эмоционального стресса у офисных работников, прибегающих к киберлофингу, ниже, чем у работников, не прибегающих к киберлофингу.

Список используемой литературы

1. Александрова Н. П. Эмоциональная саморегуляция и личностные факторы стрессоустойчивости // Аллея науки. 2014. № 1. С. 22-30.
2. Анчукова Н. И. Стрессоустойчивость и саморегуляция как личностные ресурсы эффективности в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел // Актуальные проблемы психологии труда и организационной психологии субъекта жизнедеятельности. Хабаровск: Дальневосточный государственный университет путей сообщения, 2023. С. 112-117.
3. Асламова К. В. Сущность проактивной личности в педагогике // Актуальные проблемы лингвистики и методики преподавания иностранных языков. Омск: Омская юридическая академия, 2018. С. 21-25.
4. Белехова Г. В. Баланс между работой и личной жизнью: субъективная оценка и влияние на трудовой потенциал // Human Progress. 2020. Т. 6, № 1. С. 3-25.
5. Габерлах В. В. Киберлофинг как способ совладания с эмоциональным стрессом // Актуальные исследования. 2025. №2 (237). Ч. III. С. 50-53. URL: <https://apni.ru/article/11109-kiberlofing-kak-sposob-sovladaniya-s-emocionalnym-stressom> (дата обращения: 18.02.2025).
6. Гаранян Н. Г. О концепции тревожных расстройств на рабочем месте, ее теоретических основаниях и эмпирической проверке // Современная терапия психических расстройств. 2023. № 3. С. 32-40.
7. Гаранян Н. Г. Тревога на рабочем месте: роль стратегий социального сравнения // Консультативная психология и психотерапия. 2022. Т. 30, № 4(118). С. 124-142.
8. Герасимова В. В. Восприятие стресса, обусловленное периодом сессии, у современной студенческой молодежи // Социально-психологические проблемы просоциального поведения современного

поколения детей и молодежи. Севастополь: Институт природно-технических систем, 2022. С. 220-223.

9. Дементий Л. И. Баланс деловой и личной жизни как фактор психологического благополучия личности // Вестник Омского университета. 2019. № 4. С. 11-20.

10. Евенко С. Л. Стрессоустойчивость, как научная проблема в современной психологической практике // Современные гуманитарные технологии в высшем образовании: состояние и перспектива развития. Москва: ООО «Издательство «Спутник+», 2019. С. 123-129.

11. Егорова С. В. Понятие «социальная поддержка»: теоретические и прикладные аспекты // Юбилейный сборник научных трудов преподавателей, аспирантов и магистрантов социологического факультета Самарского государственного университета. Самара: Самарский государственный университет, 2014. С. 197-205.

12. Затиная Ю. Е. Понятие копинг-стратегий и совладающего поведения // Академическая публицистика. 2020. № 3. С. 246-248.

13. Заячковская О. О. Интегративный взгляд на изучение эмоций // Евразийское Научное Объединение. 2021. № 6-6(76). С. 457-459.

14. Ибаходжиева Л. А. Тревожность как психологическое явление: интерпретация термина, особенности проявления // Международный научно-исследовательский журнал. 2021. № 11-4(113). С. 45-49.

15. Карпова Е. А. Стрессоустойчивость, копинг-стратегии и управление изменениями в ситуациях неопределенности // Ученые записки Санкт-Петербургского университета технологий управления и экономики. 2022. № 3(79). С. 245-254.

16. Корниенко Д. С., Руднова Н. А. Особенности использования социальных сетей в связи с прокрастинацией и саморегуляцией // Психологические исследования. 2018. Т. 11, № 59. С. 1-9.

17. Ли Т. Методологические подходы к пониманию психологического благополучия в психологии // Психолого-педагогическая

деятельность: сферы сотрудничества и взаимодействия. Кострома: Костромской государственной университет, 2021. С. 192-195.

18. Мандель Б. Р. Психология стресса. М.: ФЛИНТА, 2019. 252 с.
19. Моспан А. Н., Осин Е. Н., Иванова Т. Ю. Баланс работы и личной жизни у сотрудников российского производственного предприятия // Организационная психология, 2016, Т. 6. № 2. С. 8-29.
20. Музыченко Л. С. Тревожность, связанная с работой и способы совладания с ней // Актуальные вопросы государства и управления, общества и личности. Тула: ООО «Тульский полиграфист 1», 2023. С. 101-105.
21. Немов Р. С. Основы психологического консультирования. М.: Владос. 2018. 526 с.
22. Ничепорук Е. В. Подходы к психологической коррекции синдрома эмоционального выгорания // Научные дискуссии в условиях мирового кризиса: новые вызовы, взгляд в будущее. Ростов-на-Дону: Манускрипт, 2022. С. 157-160.
23. Осин Е. Н. Измерение позитивных и негативных эмоций: разработка русскоязычного аналога методики PANAS // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2012. Т. 9, № 4. С. 91-110.
24. Пахоль Б. Е. Субъективное и психологическое благополучие: современные и классические подходы, модели и факторы // Украинский психологический журнал. 2017. № 1. С. 80–104.
25. Покшиванова О. П. Мотивация персонала: основные виды и методы // Экономика и бизнес: теория и практика. 2020. № 8(66). С. 129-131.
26. Проневская Е. В. Эмоциональный стресс периода ранней взрослости // Актуальные проблемы теории и практики психологических, психолого-педагогических и лингводидактических исследований. Москва: Московский государственный областной университет, 2019. С. 244-248.
27. Прыгункова Л. А. Устойчивость к стрессу – одна из психологических особенностей обучения на рабочем месте // Форум молодых ученых. 2021. № 7(59). С. 98-103.

28. Савченко Т. Н. Уход от реальности (эскапизм): отечественные и зарубежные психологические подходы к определению понятия // Разработка понятий современной психологии. М. : Институт психологии РАН, 2021. С. 672-702.
29. Салимова Э. Э. Факторы формирования копинг-поведения личности // Молодежная наука. Пенза : Наука и Просвещение (ИП Гуляев Г.Ю.), 2022. С. 133-135.
30. Селье Г. Стресс без дистресса. М. : Книга по требованию, 2012. 66 с.
31. Серебрякова Т. А. Совладающее поведение как важнейший компонент защитных механизмов психики человека: теоретический обзор проблемы // Научное обозрение. Педагогические науки. 2021. № 5. С. 29-33.
32. Сиврикова Н. В., Пташко Т. Г., Перебейнос А. Е. Смартфон на парте: исследование особенностей киберлаффинга у школьников и студентов // Психологическая наука и образование. 2023. Том 28. №4. С. 52-62.
33. Теславская О. И., Кардапольцева А. А., Беловол Е. В. Эскапизм как предмет исследования в современной научной психологии // Психологический журнал. 2017. № 6 (38). С. 53–65.
34. Уманская И. А. Самоэффективность и совладающее поведение студентов в период обучения в вузе // Вестник Костромского государственного университета. 2020. Т. 26, № 1. С. 118-123.
35. Федотовских Д. Я. Психологическое благополучие: проблемы и подходы к исследованию // Исследования молодых ученых. Казань: Издательство Молодой ученый, 2021. С. 64-66.
36. Хацкова И. А. Психологические аспекты эскапизма // Психологическое сопровождение образования: теория и практика. Йошкар-Ола: Издательско-полиграфическая фирма «Стринг», 2021. С. 270-274.
37. Чиксентмихайи М. Поток: Психология оптимального переживания. М. : Альпина нон-фикшн, 2011. 461 с.

38. Шапинская Е. Н. Эскапизм в киберпространстве: безграничные возможности и новые опасности // Культурологический журнал. 2013. № 2. С. 1-19.
39. Шишканова Ю. А. Совладающее поведение личности // Вызовы современности и стратегии развития общества в условиях новой реальности. Москва: Алеф, 2022. С. 159-176.
40. Штроо В. А. Личностный смысл баланса между работой и личной жизнью // Мир психологии. 2015. № 3(83). С. 253-267.
41. Щербатых Ю. В. Психология стресса и методы коррекции. СПб. : Питер, 2006. 256 с.
42. Юматов Е. А. Психическая деятельность мозга и эмоциональный стресс // Вестник психофизиологии. 2020. № 1. С. 32-41.
43. Barnett M. D. Compassion fatigue, emotional labor, and emotional display among hospice nurses // Death Stud. 2022. № 46(2). P. 290-296.
44. Baumeister R. F. Suicide as escape from self // Psychol. Rev. 1990. № 97. P. 90–113.
45. Brooks S. Does personal social media usage affect efficiency and well-being? // Comput. Hum. Behav. 2015. № 46. P. 26–37.
46. Chen Q., Gong Y., Lu Y., Chau P. Y. K. How mindfulness decreases cyberloafing at work: A dual-system theory perspective // Eur. J. Inf. Syst. 2022. № 1–17.
47. Coetzee S. K., Klopper H. C. Compassion fatigue within nursing practice: A concept analysis // Nurs Health Sci. 2010. № 12(2). P. 235–243.
48. Cohen S. Psychological stress and disease // JAMA. 2007. № 298. P. 1685–1687.
49. Corr P. J. Chapter two -motivating personality: Approach, avoidance, and their conflict // Adv. Motiv. 2017. № 4. P. 39–90.
50. Demerouti E., Bakker A. B., Sonnentag S. Work-related flow and energy at work and at home: a study on the role of daily recovery // J Org Behav. 2012. № 33(2). P. 276–295.

51. Dopolani F. N. Investigation of occupational fatigue and safety climate among nurses using the structural equation model // *Work*. 2022. № 72(3). P. 1129–39.
52. Du J., van Koningsbruggen G. M., Kerkhof P. A brief measure of social media self-control failure // *Comput. Hum. Behav.* 2018. № 84. P. 68–75.
53. Figley C. R. Psychometric Review of Compassion Fatigue Self-Test // *Measurement of Stress, Trauma and Adaptation*. 1996. № 3. P. 155–163.
54. Fredrickson B. L. Academic Press. Cambridge // *Positive emotions broaden and build*, 2013. P. 1–53.
55. Greenglass E. R., Fiksenbaum L. Proactive coping, positive affect, and well-being: testing for mediation using path analysis // *Eur. Psychol.* 2009. № 14. P. 29–39.
56. Hai M., Li Y. «Doing» before «Thinking»: Coping the negative impact of job insecurity on passive cyberloafing // *Hum. Resour. Dev. China*. 2024. № 41. P. 94–108.
57. He H. The role of focus back effort in the relationships among motivation, interest, and mind wandering: an individual difference perspective // *Cogn Res Princ Implic.* 2023. № 8. P. 43-51.
58. Heim E. Coping und adaptivitat: gift es geeignetes oder undeeionetes coping? // *Psychother. Psychosomatik Medizinische Psychol.* 1988. Vol. 1. P. 8-7.
59. Hobfoll S. E. Social and psychological resources and adaptation // *Rev Gen Psychol.* 2002. № 6(4). P. 307–24.
60. Jamaluddin H., Ahmad Z., Wei L. T. Exploring Cyberloafing as a Coping Mechanism in Relation to Job-Related Strain and Outcomes: A Study Using the Mediational Model of Stress // *Cogent Soc. Sci.* 2023. № 9. P. 227-235.
61. Johannes N. Mind-wandering and mindfulness as mediators of the relationship between online vigilance and well-being // *Cyberpsychol. Behav. Soc. Netw.* 2018. № 21. P. 761–767.
62. Joinson C. Coping with compassion fatigue // *Nursing.* 1992. № 22(4). P. 116–128.

63. Koessmeier C. Why Are We Distracted by Social Media? Distraction Situations and Strategies, Reasons for Distraction, and Individual Differences // *Front Psychol.* 2021. № 12. P. 71-89.
64. Lavoie J. A. A., Pychyl T. A. Cyberslacking and the procrastination superhighway: a web-based survey of online procrastination, attitudes, and emotion // *Soc. Sci. Comput. Rev.* 2001. № 19. P. 431–444.
65. Lazarus R. S. From psychological stress to the emotions: a history of changing outlook // *Ann. Rev. Psychol.* 1993. V. 44. P. 1-21.
66. Lim V. K. G., Chen D. J. Q. Cyberloafing at the Workplace: Gain or Drain on Work? // *Null.* 2012. № 31. P. 343–353.
67. Liu Q. Need satisfaction and adolescent pathological internet use: comparison of satisfaction perceived online and offline // *Comput Hum Behav.* 2016. № 55. P. 695–700.
68. Lu X. From Stress to Screen: Understanding Cyberloafing through Cognitive and Affective Pathways // *Behav Sci (Basel).* 2024. № 14(3). P. 249-258.
69. Moss R. H., Schaefer J. A. Life transitions and crises // *Coping with life crises. An integrative approach.* New York: Plenum Press, 1986. P. 3-28.
70. Nolen-Hoeksema S., Morrow J. Effects of rumination and distraction on naturally occurring depressed mood // *Cognition and Emotion.* 1993. № 7. P. 561–570.
71. O’neill T. A., Hambley L. A., Chatellier G. S. Cyberslacking, engagement, and personality in distributed work environments // *Comput. Hum. Behav.* 2014. № 40. P. 152–160.
72. Ohno S. Internet escapism and addiction among Japanese senior high school students // *International Journal of Culture and Mental Health.* 2016. №9(4). P. 399–406.
73. Park C. L., Armeli S., Tennen H. Appraisal-coping goodness of fit: A daily internet study // *Personality and Social Psychology Bulletin.* 2004. № 30(5). P. 558–569.

74. Putri N. K. How does the work-life balance impact stress on primary healthcare workers during the COVID-19 pandemic? // *BMC Health Serv Res.* 2023. № 23. P. 730-735.
75. Schaufeli W. B., Taris T. W. The Conceptualization and Measurement of Burnout: Common Ground and Worlds Apart // *Work Stress.* 2005. № 19. P. 256–262.
76. Stenseng F. Activity engagement as escape from self: the role of self-suppression and self-expansion // *Leis. Sci.* 2012. № 34. P. 19–38.
77. Usman M., Javed U., Shoukat A. Does meaningful work reduce cyberloafing? Important roles of affective commitment and leader-member exchange // *Behav. Inf. Technol.* 2019. № 40. P. 206–220.
78. Vallerand R. J. Les passions de l'âme: on obsessive and harmonious passion // *J. Pers. Soc. Psychol.* 2003. № 85. P. 756–767.
79. Van Doorn O. N. Cyberloafing: A multi-dimensional construct placed in a theoretical framework. Master's Thesis at // *Journal of Applied Psychology.* 2020. № 105(10). P. 1073–1087.
80. Vitak J., Crouse J., LaRose R. Personal Internet use at work: Understanding cyberslacking // *Comput. Hum. Behav.* 2011. № 27. P. 1751–1759.
81. Wu X., Kwan H. K., Wu L.-Z., Ma J. The Effect of Workplace Negative Gossip on Employee Proactive Behavior in China: The Moderating Role of Traditionality // *J. Bus. Ethics.* 2018. № 148. P. 801–815.

Приложение А

Первичные данные по методикам

Таблица А.1 – Сводная таблица по методике «Комплексная оценка проявлений стресса» (Ю.В. Щербатых)

№ респондента	Группа	Когнитивные	Поведенческие признаки	Эмоциональные симптомы	Физиологические симптомы	Уровень стресса
1	1	3	6	9	2	20
2	1	4	2	0	8	14
3	1	4	2	1	6	13
4	1	2	2	7	6	17
5	1	12	3	3	8	26
6	1	10	1	2	2	15
7	1	2	5	3	10	20
8	1	8	8	1	10	27
9	1	10	4	5	0	19
10	1	3	3	8	8	22
11	1	2	2	4	8	16
12	1	3	3	3	6	15
13	1	4	4	2	2	12
14	1	2	2	3	2	9
15	1	3	8	4	2	17
16	1	2	4	2	0	8
17	1	3	2	8	2	15
18	1	4	2	4	4	14
19	1	2	4	2	2	10
20	1	8	8	2	2	20
21	1	4	4	4	3	15
22	1	2	2	3	2	9
23	1	1	2	3	6	12
24	1	2	4	0	1	7
25	1	4	9	6	6	25
26	1	3	0	10	8	21
27	1	2	4	0	1	7
28	1	3	3	7	2	15
29	1	5	8	7	6	26
30	1	3	3	2	2	10
среднее		4,0	3,8	3,8	4,2	15,9
31	2	4	3	3	6	16
32	2	14	1	4,5	2	21,5
33	2	12	5	10,5	6	33,5
34	2	10	2	12	2	26
35	2	8	2	14	2	26
36	2	4	7	12	2	25
37	2	3	3	10	0	16
38	2	2	2	10	2	16

Продолжение Приложения А

Продолжение таблицы А.1

№ респондента	Группа	Когнитивные	Поведенческие признаки	Эмоциональные симптомы	Физиологические симптомы	Уровень стресса
39	2	3	3	7,5	4	17,5
40	2	4	1	1,5	2	8,5
41	2	2	5	14	2	23
42	2	8	8	6	3	25
43	2	4	4	14	2	24
44	2	2	3	6	8	19
45	2	2	2	12	2	18
46	2	4	3	14	6	27
47	2	12	4	12	2	30
48	2	14	2	10	2	28
49	2	12	8	10	2	32
50	2	10	4	14	0	28
51	2	10	6	6	2	24
52	2	14	4	14	4	36
53	2	9	4	6	2	21
54	2	6	3	10	2	21
55	2	8	4	14	3	29
56	2	8	7	6	14	35
57	2	6	6	10,5	6	28,5
58	2	4	5	4,5	8	21,5
59	2	12	4	4,5	6	26,5
60	2	12	4	4,5	6	26,5
среднее		7,4	4,0	9,2	3,7	24,3

Таблица А.2 – Сводная таблица по тесту на стрессоустойчивость (Ю.В. Щербатых)

№ респондента	Группа	Обстоятельства	Усложнение	Психосоматика	Деструктивное преодоление	Конструктивное преодоление	Показатель стрессоустойчивости
1	1	11	12	10	10	24	152
2	1	8	14	15	15	20	103
3	1	14	15	10	12	28	81
4	1	17	16	10	10	25	75
5	1	14	9	14	11	28	124
6	1	20	10	12	8	23	69
7	1	16	9	16	14	32	69
8	1	14	10	15	10	19	87
9	1	11	22	16	8	24	78
10	1	8	31	5	9	27	134

Продолжение Приложения А

Продолжение таблицы А.2

№ респондента	Группа	Обстоятельства	Усложнение	Психосоматика	Деструктивное преодоление	Конструктивное преодоление	Показатель стрессочувствительности
11	1	11	28	6	5	26	63
12	1	8	12	5	9	27	78
13	1	14	11	6	11	22	58
14	1	17	22	55	8	27	60
15	1	14	8	14	11	24	78
16	1	20	9	12	12	24	83
17	1	16	10	9	16	22	76
18	1	14	17	15	16	22	71
19	1	11	20	24	10	23	58
20	1	8	30	15	28	21	80
21	1	25	8	10	11	23	80
22	1	30	9	5	12	31	53
23	1	23	10	10	15	19	78
24	1	18	30	5	11	27	86
25	1	17	34	4	25	29	74
26	1	20	27	8	21	26	119
27	1	28	32	9	25	27	141
28	1	22	26	9	24	22	61
29	1	25	31	7	26	18	150
30	1	24	28	10	20	19	137
среднее		16,6	18,3	12,0	14,1	24,3	88,5
31	2	26	23	25	15	9	65
32	2	25	31	21	28	10	69
33	2	27	28	10	23	22	52
34	2	21	23	15	24	31	35
35	2	23	24	10	22	28	105
36	2	23	22	10	20	12	84
37	2	27	20	14	23	11	49
38	2	27	23	10	24	22	69
39	2	31	24	15	17	8	68
40	2	31	17	10	20	9	104
41	2	27	20	8	24	10	49
42	2	32	30	11	17	17	67
43	2	26	22	12	20	20	60
44	2	31	25	16	17	30	56
45	2	27	32	12	26	8	60
46	2	22	35	16	27	24	65
47	2	27	33	10	22	22	74
48	2	24	36	15	27	22	68
49	2	23	36	10	24	5	54
50	2	24	25	8	24	9	58
51	2	22	21	9	22	14	64
52	2	20	20	8	22	17	35

Продолжение Приложения А

Продолжение таблицы А.2

№ респондента	Группа	Обстоятельства	Усложнение	Психосоматика	Деструктивное преодоление	Конструктивное преодоление	Показатель стрессочувствительности
53	2	20	20	9	23	19	57
54	2	18	27	15	21	17	66
55	2	17	30	10	23	26	47
56	2	20	28	8	12	26	99
57	2	28	29	9	16	27	76
58	2	22	26	8	16	22	42
59	2	25	26	9	25	18	84
60	2	24	28	24	20	19	87
среднее		24,7	26,1	12,2	21,5	17,8	65,6

Таблица А.3 – Сводная таблица по методике «Шкала позитивного аффекта и негативного аффекта (ШПАНА) (Д. Уотсон, Л. Кларк, А. Теллеген, адаптация Е.Н. Осина)

№ респондента	Группа	Позитивный аффект	Негативный аффект
1	1	45	15
2	1	45	12
3	1	30	12
4	1	40	22
5	1	45	21
6	1	40	17
7	1	30	17
8	1	45	25
9	1	35	13
10	1	36	18
11	1	35	20
12	1	27	27
13	1	33	22
14	1	26	31
15	1	31	20
16	1	27	23
17	1	50	28
18	1	47	22
19	1	48	21
20	1	40	17
21	1	45	17
22	1	40	25
23	1	30	13
24	1	45	18
25	1	17	20
26	1	20	27
27	1	28	32

Продолжение Приложения А

Продолжение таблицы А.3

№ респондента	Группа	Позитивный аффект	Негативный аффект
28	1	22	26
29	1	25	31
30	1	24	28
среднее		35,0	21,3
31	2	26	23
32	2	25	20
33	2	27	25
34	2	21	28
35	2	23	23
36	2	24	27
37	2	15	33
38	2	16	26
39	2	15	31
40	2	15	27
41	2	19	50
42	2	19	47
43	2	20	48
44	2	21	32
45	2	19	19
46	2	18	24
47	2	24	27
48	2	25	40
49	2	21	30
50	2	24	45
51	2	22	40
52	2	20	30
53	2	20	45
54	2	18	17
55	2	17	20
56	2	20	28
57	2	28	29
58	2	22	26
59	2	25	26
60	2	24	28
среднее		21,1	30,5

Продолжение Приложения А

Таблица А.4 – Сводная таблица по методике «Самооценка эмоциональных состояний» (А. Уэссман, Д. Рикс)

№ респондента	Группа	Спокойствие – тревожность	Энергичность – усталость	Приподнятость – подавленность	Уверенность в себе – беспомощность
1	1	8	6	7	6
2	1	5	4	5	4
3	1	9	2	7	6
4	1	5	4	5	5
5	1	5	2	4	4
6	1	6	3	7	5
7	1	7	6	6	4
8	1	6	7	7	4
9	1	6	4	8	7
10	1	6	2	6	8
11	1	7	3	7	8
12	1	6	5	8	8
13	1	7	4	7	5
14	1	6	5	6	3
15	1	6	4	6	3
16	1	6	4	8	3
17	1	7	7	5	7
18	1	5	8	6	7
19	1	5	7	8	8
20	1	7	6	6	4
21	1	7	6	7	3
22	1	5	5	8	4
23	1	6	4	6	6
24	1	5	5	7	5
25	1	5	4	8	4
26	1	6	4	8	5
27	1	7	7	6	6
28	1	6	5	6	6
29	1	6	4	8	5
30	1	6	7	6	6
среднее		6,1	4,8	6,6	5,3
31	2	4	3	4	4
32	2	5	4	5	5
33	2	5	5	5	5
34	2	3	5	4	4
35	2	4	3	4	3
36	2	5	4	4	4
37	2	4	5	4	3
38	2	4	4	4	4
39	2	5	5	5	5
40	2	5	6	5	6
41	2	3	8	6	6

Продолжение Приложения А

Продолжение таблицы А.4

№ респондента	Группа	Спокойствие – тревожность	Энергичность – усталость	Приподнятость – подавленность	Уверенность в себе – беспомощность
42	2	3	6	4	5
43	2	4	7	4	7
44	2	4	8	4	8
45	2	3	2	5	8
46	2	2	3	5	8
47	2	3	5	4	5
48	2	3	2	4	3
49	2	4	5	5	3
50	2	4	8	3	3
51	2	4	6	3	4
52	2	5	7	5	5
53	2	5	8	4	6
54	2	3	5	4	6
55	2	4	3	4	5
56	2	6	4	4	8
57	2	4	5	4	7
58	2	4	4	4	8
59	2	5	4	5	8
60	2	5	5	5	8
среднее		4,1	5,0	4,3	5,5

Таблица А.5 – Сводная таблица по методике диагностики доминирующего состояния (А.С. Куликов)

№ респондента	Группа	Активное-пассивное отношение к жизненной ситуации	Спокойствие-тревога	Тонус: высокий-низкий	Устойчивость-неустойчивость эмоционального тона	Удовлетворенность-неудовлетворенность жизнью в целом	Положительный-отрицательный образ самого себя
1	1	44	60	36	38	61	63
2	1	52	61	38	63	66	49
3	1	53	61	44	60	60	48
4	1	52	66	48	61	60	54
5	1	43	60	53	38	61	56
6	1	44	60	56	63	66	57
7	1	35	61	56	60	60	46
8	1	31	55	49	65	60	55

Продолжение Приложения А

Продолжение таблицы А.5

№ респондента	Группа	Активное-пассивное отношение к жизненной ситуации	Спокойствие - тревога	Тонус: высокий-низкий	Устойчивость-неустойчивость эмоционального тона	Удовлетворенность-неудовлетворенность жизнью в целом	Положительный-отрицательный образ самого себя
9	1	65	59	62	66	61	53
10	1	49	65	38	67	66	39
11	1	43	61	65	65	60	59
12	1	34	48	60	48	60	59
13	1	35	60	61	49	39	51
14	1	31	60	63	62	61	44
15	1	65	61	62	47	66	55
16	1	49	66	59	46	60	53
17	1	43	65	65	55	60	56
18	1	34	60	66	53	37	56
19	1	35	61	66	56	55	49
20	1	55	63	60	56	44	62
21	1	53	62	54	49	48	54
22	1	56	59	57	62	51	56
23	1	56	65	49	38	61	57
24	1	49	66	52	54	66	52
25	1	63	66	52	61	60	54
26	1	49	60	33	38	60	56
27	1	48	60	44	63	55	57
28	1	49	61	48	60	53	46
29	1	45	55	49	65	56	55
30	1	42	59	62	66	56	53
среднее		46,7	60,9	53,6	55,8	57,6	53,5
31	2	44	32	32	52	61	60
32	2	45	25	48	55	66	61
33	2	45	23	49	49	60	55
34	2	44	32	42	48	60	54
35	2	52	33	42	51	44	60
36	2	53	32	44	49	35	46
37	2	45	25	56	48	43	54
38	2	44	40	48	49	44	55
39	2	52	45	49	53	61	61
40	2	53	62	62	47	55	45
41	2	52	41	32	42	53	40
42	2	43	61	49	42	52	58
43	2	44	55	38	44	43	60
44	2	35	53	32	49	44	44
45	2	31	60	37	64	35	55
46	2	65	61	61	49	31	54
47	2	49	49	33	65	65	60
48	2	43	62	48	48	49	36
49	2	34	59	49	53	44	60

Продолжение Приложения А

Продолжение таблицы А.5

№ респондента	Группа	Активное-пассивное отношение к жизненной ситуации	Спокойствие - тревога	Тонус: высокий-низкий	Устойчивость-неустойчивость эмоционального тона	Удовлетворенность-неудовлетворенность жизнью в целом	Положительный-отрицательный образ самого себя
48	2	43	62	48	48	49	36
49	2	34	59	49	53	44	60
50	2	35	65	62	52	35	60
51	2	45	54	52	43	49	54
52	2	44	55	52	44	48	56
53	2	52	54	33	35	35	59
54	2	53	43	44	31	34	55
55	2	62	55	48	65	60	61
56	2	52	49	49	49	61	61
57	2	53	62	38	47	55	45
58	2	52	60	32	42	55	40
59	2	43	61	37	42	60	58
60	2	44	55	61	44	40	60
среднее		46,9	48,8	45,3	48,4	49,2	54,2