

**РАЗДЕЛ III. ЭФФЕКТИВНОЕ РАЗВИТИЕ И САМОРЕАЛИЗАЦИЯ  
СУБЪЕКТА ТРУДА И ЖИЗНЕННОЙ СТРАТЕГИИ****SECTION III. EFFECTIVE DEVELOPMENT AND SELF-REALIZATION  
OF THE SUBJECT OF LABOR AND LIFE STRATEGY**

УДК 159.9.075

DOI: 10.25629/НС.2022.03.15

**ИССЛЕДОВАНИЕ КОПИНГ-ПОВЕДЕНИЯ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ  
СВОБОДНОЙ ЗАНЯТОСТИ****Лисичкина Ю.В., Захарова Н.Л.**Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза,  
летчика-космонавта А.А. Леонова»

**Аннотация.** Изложены результаты теоретико-эмпирического исследования совладающего поведения и механизмов психологической защиты, взаимосвязей между копинг-стратегиями и защитными механизмами работников свободной занятости. Определены особенности копинг-поведения фрилансеров, их личностные характеристики, особенности психологических защит. Выявлены различия копинг-стратегий работников свободной сферы занятости и их сверстников, работающих в организации. Изложены основные положения изучения совладающего со стрессом поведения, сформулированные на основе анализа диспозиционного и ситуативного подходов. Выдвинуто и доказано предположение о том, что психологические особенности работников свободной занятости выступают факторами их копинг-поведения. Представлены результаты эмпирического исследования, выполненного на выборке молодых (от 21 до 31 года) работников свободной занятости и их сверстников, работающих в организациях (N=237), с применением тестирования, описательной статистики, факторного, сравнительного и корреляционного анализов. Выявлены основные факторы копинг-поведения работников. Доказывается наличие связи между копинг-стратегиями работников, их личностными свойствами и механизмами психологических защит. Прикладной аспект исследуемой проблемы может быть реализован при разработке программ психологического сопровождения граждан, оказавшихся в трудных условиях адаптации к профессиональной деятельности.

**Ключевые слова:** свободная занятость, копинг-поведение, механизмы психологической защиты.

**Введение**

Проблема профессионализации молодых работников свободной занятости является предметом современных отечественных и зарубежных исследований. Свободная (нетипичная) занятость или фриланс, по мнению специалистов, имеет ряд особенностей социального и экономического характера [3,5,6,10,11,15,17,18,19,23]. Очевидно, что деятельность субъекта в сфере свободной занятости предполагает определенные психологические характеристики, а личностные качества работников имеют отличия, обусловленные спецификой труда [8,13].

Во всем мире фрилансеры все чаще становятся востребованными работодателями как профессионалы, с одной стороны, обладающие обширными знаниями, навыками и умениями, с другой, – позволяющими использовать их труд без организационных проблем (поиск помещения для работника, обеспечение социальным пакетом работников и др.). Исследования пока-

зали, что работник свободной занятости в большей степени, чем другие, подвержены негативным явлениям, распространенным на рынке труда: нестабильность, недобросовестная оплата заказа, узость рынка, проблемы поиска клиентов или работодателей и др. [3,10]. Исследователи раскрывают проблемы социальной адаптации [5], социальных характеристик свободной занятости [11], технологических ее аспектов [15] и др. Актуализируется проблема готовности субъекта свободной занятости преодолевать трудные ситуации, формирования его копинг-поведения, связанного с достижением результатов работы. При этом остается нерешенным вопрос специфики копинг-стратегий, их содержания, закономерностей формирования в новых условиях профессиональной деятельности. Значимым для теории и практики является исследование молодых работников, занятых самостоятельным планированием своей деятельности, рабочего времени, личностных ресурсов, контролем собственной деятельности и ее результатов в высоко конкурентной среде.

### **Краткий обзор исследований**

Специфика совладания субъекта труда со стрессовыми ситуациями в различных сферах деятельности рассмотрена в многочисленных работах отечественных и зарубежных авторов [1,4,7,9,15,17,22]. Современная психология при изучении копинг-поведения позволяет оперировать такими понятиями как действие, преодоление, усилие, совладающее поведение. Использование данной терминологии обусловлено наличием двух основных подходов к исследованию феномена копинга: диспозиционного и ситуационного. На наш взгляд, наиболее объективная картина формирования и развития копинг-поведения может быть представлена при интеграции этих двух подходов, выраженной в следующих основных положениях:

1. Личностные качества субъекта деятельности определяют особенности его копинг-поведения.
2. Выбор копинг-стратегий осуществляется субъектом на основе восприятия и анализа особенностей сложности ситуации.
3. Деятельность является значимой детерминантой активности субъекта в преодолении стресса.
4. Интегрированный характер мотивов и целей, выражают общую направленность субъекта, что реализуется в поведении и способах изменения сложной ситуации.
5. Наличие альтернатив совладающего поведения обусловлено включенностью субъекта в профессиональные отношения, индивидуальным опытом, уровнем развития его психических процессов.

Таким образом, копинг-поведение – это характерные для субъекта деятельности способы поведения, обусловленные субъективными факторами (личностными характеристиками, психическими процессами, способностями, готовностью к адаптации в сложных ситуациях и др.) и объективными (характером ситуации, условиями деятельности), позволяющие субъекту снизить угрозу его безопасности и достигать цели. Согласно комментариям Ф.Е. Василюка, главной целью совладания является достижение «реалистического приспособления субъекта к окружающему, позволяющему ему удовлетворять свои потребности» [2, с.313]. В профессиональной деятельности эти потребности могут быть достаточно разнообразны: профессиональные, этические, коммуникативные, социальные, материальные, творческие. Критические ситуации создают противоречия, когда объективные и субъективные ресурсы субъекта для достижения целей не соответствуют закономерностям формирования психологической безопасности работника. В этом случае могут возникать деструктивные психологические изменения, проявляющиеся в повышении уровня тревожности, профессиональной деформации, неясности жизненных ориентаций [16]. Поэтому способность субъекта к совладанию с профессиональным или организационным стрессом позволяет обеспечивать, используя терминологию Ф.Е. Василюка, «контролируемое удовлетворение потребностей и импульсов», удерживать от регресса, накапливать опыт совладания с проблемами [2].

В контексте нашего исследования важным является обращение к положению, обозначенному Л.И. Анцыферовой: сложность жизненной ситуации определяется ценностью субъекта, которая

может оказаться под угрозой. С целью сохранения ценности, субъект прибегает к различным способам преобразования ситуации [1]. Очевидно, что необходимо учитывать специфику мотивации и ценностей работников свободной занятости при определении особенностей их поведения в сложных жизненных и трудовых ситуациях. Так, в исследовании М.П. Прохоровой, Т.Е. Лебедевой, Д.В. Седых, И.В. Седых наиболее значимыми факторами для работников свободной занятости являются наличие возможности самостоятельно планировать, регламентировать и контролировать рабочее время, расширять географию применения своих профессиональных компетенций, возможности одновременно осуществлять несколько проектов [10].

Традиционно, опираясь на концепцию Э. Эндлера и Д. Паркера, исследователи выделяют следующие копинг-стратегии:

- проблемно-ориентированный копинг, который предполагает анализ проблемы, обращение к прошлому опыту, выбор приоритетов, готовность действовать;
- эмоционально-ориентированный копинг, выраженный в различных формах агрессии, застревании на собственных переживаниях;
- копинг, ориентированный на избегание, который включает в себя, с одной стороны, стремление отвлечься от неприятных переживаний путем переключения на другую деятельность, желание быть одному, а, с другой, – желание поделиться чувством с товарищем, обращение за помощью [9].

На наш взгляд, разделение это является условным, т.к. субъект может изменять стратегию поведения в зависимости от ситуации или использовать несколько стратегий, если сложная ситуация продолжительна по времени или изменяется количество участников ситуации, обстоятельства, внешние ресурсы.

Работники свободной занятости, преодолевая сложные ситуации, могут использовать личностные ресурсы: собственный уровень интеллектуального развития, образования. Однако, в силу высокой независимости, достижение цели возможно лишь при высокой способности самоконтроля и саморегуляции [8]. В связи с этим возрастает роль психологических факторов – регуляторов деятельности работника, позволяющих ему быть надежным в различных трудовых обстоятельствах. Между тем, по нашим сведениям, проблема совладающего поведения работников свободной занятости, в современных условиях рынка труда не рассматривалась.

Впервые на особенности деятельности свободно занятых работников обратили внимание европейские социологи и экономисты в конце прошлого века. Более подробному анализу свободная (нетипичная) занятость была подвергнута в работах зарубежных ученых в начале XXI века [21,23]. Прежде всего, отмечается особый статус работника свободной занятости, отличающийся непостоянством трудоустройства, отсутствием социальных гарантий. Как отмечают К. Jaehrling, I.Wagner, C. Weinkopf, G. Bosch, использование свободно занятых работников применяется как второстепенная стратегия, которую следует использовать в основном для покрытия непредвиденных краткосрочных колебаний рабочей нагрузки [19]. Использование временных работников сокращает финансовые затраты (например, расходы, связанные с рекламой должности, отбором кандидатов и принятием их в качестве сотрудников компании) и потенциально снижает затраты на обучение внутри фирмы. Такой вариант найма позволяет работодателю избежать необходимости оплачивать расходы на увольнение. Авторы отмечают, что политически мотивированное поощрение нетипичных форм занятости породило ряд проблем, связанных с социальным обеспечением, нестабильностью, пенсионными правами, социальной безопасностью, квалифицированными кадрами. Социальные и экономические проблемы, обусловленные распространением свободной занятости, порождают множество вопросов, связанных с профессиональной идентификацией работников, повышением их профессионального уровня. По мнению J. de Jonge, P. Vlerick, A. Büssing, W. B. Schaufeli, работники нетипичной занятости переживают большие опасения по поводу негативных последствий, связанных с нестабильностью их профессионального статуса. Отсюда могут возникать трудности профессиональной идентичности и добросовестного выполнения своих обязанностей и профессиональной роли [20]. Согласно исследованиям М. Salanova, R. M. Grau, I. M. Martínez,

профессиональная самооценка работника собственной эффективности влияет на совладающее поведение, повышая активность совладания и снижая пассивное совладание [22]. Важным также является положение о том, что профессиональная самоэффективность сопровождается более активной стратегией, которая снижает риск негативных последствий стресса, связанного с трудовой деятельностью нетипичной занятости.

### Методы

Целью нашего эмпирического исследования стало выявление особенностей совладающего поведения молодых работников свободной занятости. Мы предположили следующее:

- 1) существуют отличия копинг-стратегий работников свободной занятости и специалистов, работающих в организации;
- 2) существует взаимосвязь личностных характеристик работника свободной занятости и его спецификой копинг-поведения.

Основным методом эмпирического исследования послужило тестирование. Использованы: «Тест на стрессоустойчивость» Ю.В. Щербатых; «Индикатор копинг-стратегий» Д. Амирхана; опросник «Индекс жизненного стиля» Р. Плутчика. для определения особенностей защитно-совладающего поведения человека; «Методика многофакторного исследования личности Р. Кэттелла». Для определения личностных детерминант на этапе первичного анализа и описания результатов диагностики были использованы возможности описательной статистики – вычисление средних значений, стандартного отклонения, а также методы графического представления данных исследования – табличный метод и метод построения диаграмм. Методы математической статистики: коэффициент корреляции Пирсона; факторный анализ (Varimax – вращение). Обработка полученных результатов осуществлялась с помощью пакета статистических программ «SPSS 20.0».

В исследовании приняли участие работники сферы свободной занятости в возрасте от 21 до 31 г. (122 респондента) (Группа 1). Среди участников исследования – репетиторы, копирайтеры, мерчендайзеры, психологи. Все испытуемые имели стаж работы в сфере свободной занятости не менее 3-х лет. С целью сравнительного анализа данных были привлечены специалисты социальной сферы, официально работающие в организациях (115 чел.) (Группа 2).

### Результаты и их обсуждение

Диагностика уровней стрессоустойчивости испытуемых показала, что наиболее выраженными по среднему значению являются показатели работников Группы 1. Данные значения относятся к показателям «Устойчивость к стрессу» и «Нормальный уровень стресса». Это свидетельствует о том, что работники свободной занятости успешно решают сложные задачи в напряженной эмоциогенной обстановке. Респонденты Группы 2 демонстрируют более высокие средние значения по шкале «Уязвимость к стрессам», то есть молодые сотрудники организаций переживают большую тревожность, менее эмоционально стабильны (табл. 1). Можно предположить, что такая ситуация связана с более высокой ответственностью перед работодателем, страхом увольнения за некачественно выполненную работу, жестким временным регламентированием выполнения трудовых задач.

Таблица 1 – Средние значения показателей стрессоустойчивости (в баллах)

Форма занятости	Устойчивость к стрессу	Нормальный уровень стресса	Уязвимость к стрессам
Группа 1 (свободная занятость)	25,2	57	87,5
Группа 2 (официально трудоустроены)	0	49	90

Значительные различия у работников двух групп отмечены в результатах по шкалам: «Разрешение проблем», «Поиск социальной поддержки», «Избегание» (табл. 2).

Сравнительный анализ копинг-стратегий показал, что в Группе 1 стратегия «Разрешение проблемы» имеет более выраженный характер. Такие работники составляют план решения проблемы, который будет предполагать усилия для изменения трудной жизненной ситуации. Согласно исследованиям V. S. Rotenberg, Y. Zusman, A. Cholostoy, Y. Baruch, все формы поведения, содержащие поисковую активность, повышают устойчивость организма к стрессу и деградирующим факторам.

Таблица 2 – Средние значения стратегий копинг-поведения (в баллах)

Форма занятости	Стратегия «Разрешение проблем»	Стратегия «Поиск социальной поддержки»	Стратегия «Избегание»
Группа 1 (свободная занятость)	29,6	23,5	0
Группа 2 (официально трудоустроены)	28	28,5	25,8

Это означает, что поисковая активность является необходимым компонентом копинг-поведения. Процесс поисковой деятельности, по мнению авторов, защищает физическое и психологическое здоровье человека независимо от практического результата деятельности [21]. Очевидно, что работники свободной занятости систематически осуществляют поисковую деятельность: поиск работодателя, клиента, дополнительных ресурсов для сохранения конкурентоспособности и т.п. Это позволяет им справляться с условиями, препятствующими профессиональной самоактуализации личности, развитию профессионального самосознания и идентичности. Можно сказать, что поисковая активность, характерная для стратегии «Разрешение проблем», препятствуя личностной инертности, выступает механизмом психологической компенсации в виде системы приемов, которая позволяет успешно сопротивляться в условиях различных осложняющих процесс профессионализации обстоятельств и затруднений.

Работники Группы 2 чаще демонстрируют стратегию «Избегание» и «Поиск социальной поддержки». Если работник обращается к стратегии «избегание», то это предполагает бегство от сложившейся ситуации и ее последствий, уход в мечты и фантазирование. В данном случае речь идет о защитном механизме, используемом для искажения образа реальности. В некоторой степени это искажение обеспечивает социальную или профессиональную адаптацию. Проблема заключается в том, что интенсивность механизма защиты влияет не степень психического напряжения, проявление дезадаптивных форм поведения [12]. У работников Группы 1 это может быть вызвано противоречием, которое проявляется, в частности, из-за того, что достижения и возможности организации не согласуются с жизнедеятельностью человека. Кроме того, функционирование организации происходит в условиях, не обеспечивающих достаточного уровня профессиональной адаптации, повышения уровня профессионализма, социальной и профессиональной активности субъектов деятельности [16].

В случае применения стратегии «Поиск социальной поддержки» личность направлена на поиск поддержки в окружающей действительности. Вероятно, доминирование стратегии избегания обусловлено наличием тревожности у работников, вызванное напряженностью в отношениях с руководством, коллегами, или восприятием профессиональной среды как небезопасной. Интенсивность и длительность переживания тревоги тесно связаны с неуверенностью субъекта в собственной профессиональной эффективности, в психологической защищенности. Можно утверждать, что профессиональная среда работника организации является более эмоциогенной по сравнению с работником нестандартной занятости, насыщенной эмоциональными отношениями, обстоятельствами, связанными с многообразием профессиональной и организационной среды. Такая ситуация может негативно влиять на познавательную активность субъекта, снижать надежность и результативность деятельности.

Анализ результатов обследования обеих групп респондентов не выявил различий на значимом уровне по шкалам «Защитные механизмы личности» (Рис. 1).

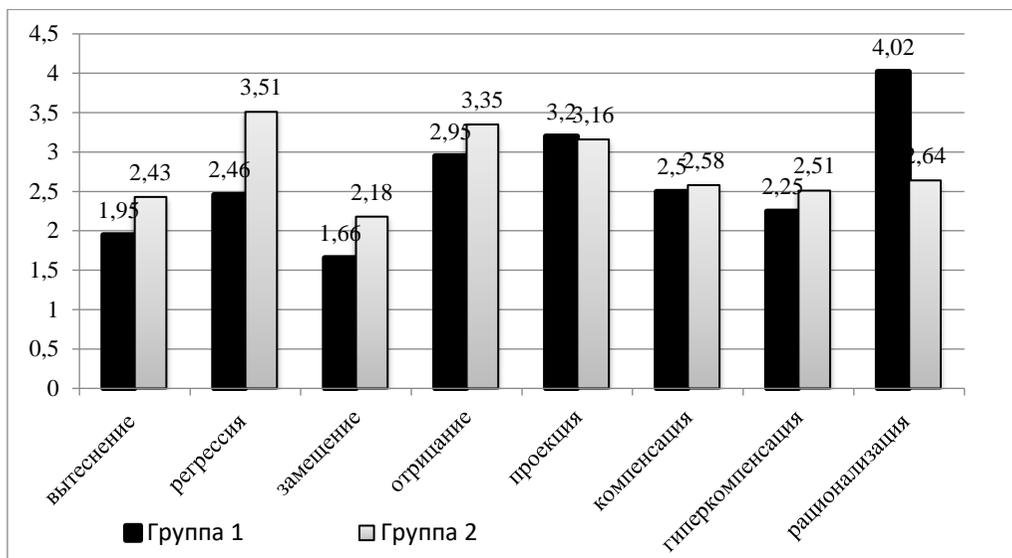


Рисунок 1 – Уровень выраженности защитных механизмов у работников свободной занятости (Группа 1) и их сверстников, работающих в организациях (Группа 2)

В Группе 1 наиболее выраженным механизмом психологической защиты оказалась рационализация. Это позволяет говорить о том, что работники свободной занятости чаще, чем другие испытуемые, для совладания с трудными жизненными ситуациями и негативными переживаниями склонны ориентироваться на использование возможности пресечения переживаний посредством логических установок, манипуляций, интеллектуализации.

В Группе 2 работники чаще прибегают к механизмам «регрессия» и «отрицание». При таком поведении работник в ситуации конфликта или тревоги на бессознательном уровне апеллирует к более ранним и менее зрелым образцам поведения. Также возможным является акцентирование на отрицании сложности переживаний, а также их травматичности. В отдельных ситуациях, для контроля травматических переживаний участники исследования, вероятнее всего, будут ориентироваться на использование возможностей перенесения неприемлемых чувств и мыслей на других людей.

Результаты исследования стрессоустойчивости, стратегий копинг-поведения и психологических защит были подвергнуты корреляционному анализу, который выявил существенную разницу во взаимосвязях показателей совладающего поведения у работников в зависимости от формы занятости.

В группе работников свободной занятости выявлены положительные связи между стрессоустойчивостью и стратегией «Разрешение проблем» ( $r = ,66, p \leq 0,05$ ), стратегиями «Избегание» и «Поиск социальной поддержки» ( $r = ,62, p \leq 0,01$ ), а также механизмом «регрессия» ( $r = ,814, p \leq 0,05$ ) (табл.3). Это означает, что с повышением уровня стрессоустойчивости у работников свободной занятости доминирует активность в поиске ресурсов для решения проблем; пассивная позиция преобладает у лиц, имеющих потребность в сочувствии со стороны других и склонность обращаться в трудных ситуациях за помощью к коллегам, друзьям и др. При этом пассивность, характерная для стратегии избегания, может сопровождаться регрессивными формами поведения.

Выявлена отрицательная связь между «стрессоустойчивостью» и стратегией «Поиск социальной поддержки» ( $r = -0,55, p \leq 0,05$ ). Психологический смысл связи в следующем: с повышением уровня стрессоустойчивости снижается необходимость субъекта к сочувствию со

стороны окружающих. Очевидно, что работник со сформированной готовностью преодолеть трудные ситуации, в меньшей степени склонен решать свои проблемы с помощью других лиц, обладает высоким уровнем самоконтроля.

Таблица 3 – Взаимосвязи между копинг-стратегиями и механизмами психологических защит у молодых работников свободной занятости (Группа 1)

	Стрессо-устойчивость	Разрешение проблем	Поиск социальной поддержки	Избегание	Вытеснение	Регрессия	Замещение	Отрицание	Проекция	Рационализация
Стрессоустойчивость	1	<b>,663**</b>	<b>-,557*</b>	-0,165	0,207	0,055	0,129	-0,379	-0,326	<b>0,627*</b>
Разрешение проблем	<b>,663**</b>	1	0,525	0,354	0,304	0,452	0,178	<b>-,368*</b>	-0,198	-0,178
Поиск социальной поддержки	<b>-,557*</b>	0,525	1	<b>0,626*</b>	0,369	0,673**	-0,132	-0,250	-0,424	-0,031
Избегание	-0,165	0,354	<b>0,626*</b>	1	0,496	<b>0,814**</b>	0,080	0,091	-0,096	0,452
Вытеснение	0,207	0,304	0,369	0,496	1	0,208	0,279	0,058	-0,283	0,361
Регрессия	0,055	<b>-,452*</b>	0,673**	<b>0,814**</b>	0,208	1	0,061	0,109	-0,335	0,461
Замещение	0,129	0,178	-0,132	0,080	0,279	0,061	1	-0,029	0,133	-0,233
Отрицание	-0,379	<b>0,368**</b>	-0,250	0,091	0,058	0,109	-0,029	1	0,358	0,345
Проекция	-0,326	-0,198	-0,424	-0,096	0,283	0,042	0,133	0,354	1	0,292
Рационализация	<b>0,627*</b>	0,627*	-0,031	0,452	0,361	0,461	-0,233	0,645	0,292	1

\* - корреляции статистически достоверны ( $p \leq 0,05$ )

\*\* - корреляции статистически достоверны ( $p \leq 0,01$ )

Стрессоустойчивость, связанная с умением регулировать свои чувства, актуализирует у субъекта его жизненный опыт, способности контролировать окружающую действительность; является показателем уверенности человека в себе, в том числе, в своих профессиональных качествах. Можно предположить, что работники свободной занятости являются независимыми не только по объективным характеристикам. Их социально-трудовая независимость тесно связана с внутренней личностной независимостью.

Стратегия «Разрешение проблем» отрицательно коррелирует с механизмами «регрессия» и «отрицание» ( $r = -,45, p \leq 0,05$ ) и «отрицание» ( $r = -,36, p \leq 0,01$ ). Данная связь означает, что работник свободной занятости, готовый к самостоятельному решению трудных задач, в меньшей степени пытается адаптироваться, прибегая к регрессивным формам поведения или неосознанно игнорируя встречающиеся сложности или травмирующие обстоятельства. Обращение к более ранним образцам поведения и отказ в признании чего-то нежелательного не свойственны личности, осуществляющей поиск решения трудных задач.

Рассмотрим взаимосвязи в группе работников, официально трудоустроенных (Группа 2).

Наличие положительной связи между «стрессоустойчивостью» и стратегией «Разрешение проблемы» ( $r = 0,45, p \leq 0,01$ ) говорит о том, что устойчивые к стрессам работники используют активные установки и действия для решения сложных ситуаций. Наличие отрицательных связей между «стрессоустойчивостью» и стратегиями «Поиск социальной поддержки» ( $r = 0,63, p \leq 0,05$ ), «избегание» ( $r = -0,52, p \leq 0,01$ ) говорит о стремлении устойчивых к стрессам работников не применять данных копинг-стратегий.

Наличие отрицательных связей между стратегией «Разрешение проблем» и психологическими защитами «вытеснение» ( $r = -0,30, p \leq 0,01$ ), «замещение» ( $r = -0,51, p \leq 0,01$ ) свидетельствует о сопротивлении неприятной информации и устойчивости к неудачам в условиях стресса. Обнаруженная положительная связь стратегии «Избегание» и защитного механизма «вытеснение» ( $r = 0,54, p \leq 0,01$ ) говорит о том, что работники, уклоняющиеся от разрешения

проблемы, чаще всего что-либо забывают или игнорируют. Действие механизмов психической защиты, которые снижают, нейтрализуют или вовсе снимают не только социальный контроль, но и снижают саморегуляцию.

Таблица 4 – Взаимосвязи между копинг-стратегиями и механизмами психологических защит у респондентов Группы 2

	Стрессо-устойчивость	Разрешение проблем	Поиск социальной поддержки	Избегание	Вытеснение	Регрессия	Замещение	Отрицание	Проекция	Рационализация
Стрессо-устойчивость	1	<b>,451**</b>	<b>-,631*</b>	<b>-,521*</b>	0,024	0,034	0,029	0,172	0,215	-,0147
Разрешение проблем	<b>,451**</b>	1	0,325	0,354	<b>-,304*</b>	0,234	<b>-,0517*</b>	,255	-0,456	-0,231
Поиск социальной поддержки	<b>-,631*</b>	0,325	1	,132	0,112	,321	-0,123	-0,321	-0,254	0,264
Избегание	<b>-,521*</b>	0,354	,132	1	<b>0,543*</b>	,205	0,317	0,129	-0,031	-0,214
Вытеснение	0,024	<b>-,304*</b>	,112	<b>0,543*</b>	1	,305	0,312	0,044	0,183	0,103
Регрессия	0,034	0,234	,321	,205	,305	1	0,346	0,016	0,034	0,143
Замещение	0,029	<b>-,0517*</b>	-0,123	0,317	0,312	0,346	1	0,231	0,341	-0,372
Отрицание	0,172	,255	-0,321	0,129	0,044	0,016	0,231	1	,412	,465
Проекция	0,215	-0,456	-0,254	-0,031	0,183	0,034	0,341	0,412	1	0,203
Рационализация	-,0147	,231	0,264	-0,214	0,103	0,143	-0,372	,465	0,203	1

\* - корреляции статистически достоверны ( $p \leq 0,05$ )

\*\* - корреляции статистически достоверны ( $p \leq 0,01$ )

Таким образом, работники свободной занятости отличаются от работающих в организациях устойчивостью к стрессам и стремлением в условиях напряженной профессиональной деятельности разрешать проблемы. В свою очередь, работники организаций ищут сочувствие и понимание у коллег, то есть применяют стратегию «Поиск социальной поддержки», либо отстраняются от решения трудностей, обращаясь к стратегии «Избегание».

Исследование позволило выявить личностные особенности молодого работника свободной занятости. Профиль личности работника свободной занятости характеризуется следующим образом: умеренно общителен, с хорошо развитым абстрактным мышлением, эмоционально стабилен, ему не свойственна конформность, общителен, обладающий высоким уровнем самоконтроля.

В ходе факторного анализа было выделено два отдельных фактора, имеющих различную степень нагрузки. Первый фактор с высоким уровнем значимости составляют показатели самоконтроля (0,92), уравновешенность (0,81), интеллект (0,72), низкая тревожность (0,71), а также показатель защитного механизма «рационализация» (0,72). Можно говорить о том, что в качестве детерминанты совладающего поведения могут рассматриваться особенности защитных механизмов, в частности, проявление рационализации. По-видимому, ориентация на интеллектуальное преодоление проблемных ситуаций, а также пресечение переживаний на основании логических установок и манипуляций могут рассматриваться как фактор проявления способности человека управлять своей деятельностью, контролировать себя, проявлять интеллектуальную активность, оценку собственной эффективности, а также обеспечивать высокий уровень стрессоустойчивости в целом.

Второй фактор составляют показатели качества «нонконформизм» (0,71). Данные показатели, по-видимому, интегрируют личностные особенности и возможности использования человеком ресурсов для сохранения собственной независимости.

Таким образом, на основании результатов факторного анализа можно говорить о том, что существуют личностные детерминанты совладающего поведения работников свободной занятости: высокий самоконтроль, спокойствие и низкая тревожность, чувство независимости, уверенность в себе, интеллект, преимущественное использование механизма рационализации. Основная гипотеза исследования находит свое полное подтверждение, то есть существуют личностные детерминанты совладающего поведения у работников свободной занятости.

Обнаруженные положительные и отрицательные взаимосвязи между «стрессоустойчивостью» и «агрессивностью» ( $r=0,71$ , при  $p<0,01$ ), «упрямством» ( $r=-0,54$ , при  $p<0,01$ ), «беспокойством» ( $r=-0,47$ , при  $p<0,05$ ), в сумме способствуют сопротивляемости стрессам работников свободной занятости. Смелость, решительность, предприимчивость, открытость, терпеливость и самообладание способствуют развитию и формированию стрессоустойчивости личности.

Обнаруженные положительные и отрицательные взаимосвязи между стратегией «разрешение проблемы» и «ответственностью» ( $r=0,54$ , при  $p<0,01$ ), «агрессивностью» ( $r=0,80$ , при  $p<0,01$ ), «чувствительностью» ( $r=0,67$ , при  $p<0,01$ ), «волевым самоконтролем» ( $r=0,50$ , при  $p<0,01$ ), «упрямством» ( $r=-0,56$ , при  $p<0,05$ ), «воображением» ( $r=-0,64$ , при  $p<0,01$ ), «тревожностью» ( $r=-0,49$ ,  $r=0,69$ , при  $p<0,01$ ), подчеркивают важность данных факторов в успешности деятельности.

Появление отрицательных взаимосвязей между стратегией «поиск социальной поддержки» и «волевым самоконтролем» ( $r=-0,46$ , при  $p\leq 0,05$ ), «смелостью» ( $r=-0,52$ , при  $p\leq 0,01$ ) демонстрирует повышение социальной адаптированности. То есть низкий уровень самоконтроля, недисциплинированность и отсутствие предприимчивости способствуют формированию стратегии «Поиск социальной поддержки».

Выявленные положительные связи стратегии «Избегание» и «упрямства» ( $r=0,48$ , при  $p<0,05$ ), «воображения» ( $r=0,42$ , при  $p<0,05$ ) и отрицательные взаимосвязи стратегии «Избегания» с «эмоциональной уравновешенностью» ( $r=-0,45$ , при  $p<0,01$ ), «радикализмом» ( $r=-0,47$ , при  $p<0,05$ ) подчеркивают направленность стратегии «Избегание».

### **Выводы и заключение**

Опираясь на результаты исследования, мы можем сделать следующие выводы:

1. Изучение взаимосвязей позволило обнаружить закономерности, которые доказывают ранее выдвинутые гипотезы о роли личностных характеристик в формировании стратегий копинг-поведения, а также о различиях копинг-поведения работников разных форм занятости.

2. В каждой группе испытуемых определен набор свойств личности взаимосвязан с копинг-стратегиями. При этом выявлены общие свойства личности, способствующие развитию той или иной копинг-стратегии.

Теоретический анализ и практическое применение обнаружили перспективы изучения данной проблемы. В дальнейшей разработке нуждаются вопросы, связанные с определением психологических закономерностей и механизмов использования копинг-стратегий во взаимосвязи с локус-контролем, ценностными ориентациями, мотивацией деятельности. Кроме того, критическая ситуация является не застывшим образованием, имеет, по словам Ф.Е. Василюка, «сложную внутреннюю динамику, в которой различные типы ситуаций и возможностей взаимовлияют друг на друга через внутренне состояние» [2, с. 310], что, на наш взгляд, делает значимым определение динамики личностно-профессиональных качеств работников свободной занятости в процессе деятельности.

### **Библиография**

1. Анцыферова Л.И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысливание, преобразование жизненных ситуаций и психологическая защита // Психологический журнал. – 1994. – Т.15. – № 1. – С. 3-18.

2. Василюк Ф.Е. Процесс переживания // Самосознание и защитные механизмы личности. Хрестоматия. – Самара: Издательский Дом «Бахрах-М». – 2003. – С.309-329.

3. Гимпельсон В.Е. Временная или непостоянная занятость в России : данные, уровень, динамика, распространенность. М.: ГУ – ВШЭ, 2004. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.hse.ru/data/2010/05/04/1216410028/WP3\\_2004\\_02.pdf](http://www.hse.ru/data/2010/05/04/1216410028/WP3_2004_02.pdf).
4. Дикая Л.Г., Махнач А.В. Отношение человека к неблагоприятным жизненным событиям и факторы его формирования // Психологический журнал. – 1996. – Т.17. – № 3. – С.137 – 148.
5. Емельянова О. Я., Самсонов В. С., Шершень И. В., Кравец М. А. Проблемы адаптации работников в условиях свободной занятости: зарубежный опыт // Регион: системы, экономика, управление. – № 4 (47), 2019. – С.125 -131.
6. Калугина Д.А. Свободная занятость как вид предпринимательской деятельности // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2014. –12-2. – С. 259-262.
7. Крюкова Т.Л. Основные подходы к изучению совладающего поведения в зарубежной и отечественной психологии // Вестник КГУ им. Н. А. Некрасова. – 2004. – №4. – С.58 – 68.
8. Лисичкина Ю.В. Роль саморегуляции в формировании «Я-перспективного» молодых работников свободной занятости//Социально-гуманитарные технологии. –2021. –№1(17). – С. 74-80.
9. Одинцова М.А., Захарова Н.Л. Психология стресса. Учебник и практикум для академического бакалавриата. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 299 с.
10. Прохорова М. П., Лебедева Т. Е., Седых Д. В., Седых И.В. Удаленная занятость в России: состояние и перспективы. Московский экономический журнал. –2020. – №4. С.460-466.
11. Романова А.А., Сайфуллина Л.Д. Фриланс как современная форма трудоустройства // Актуальные вопросы управления в социальных и экономических системах. Сборник трудов: Издательство: Институт социально-экономических исследований УНЦ РАН ГОУ ВПО «Уфимский государственный авиационный технический университет». – Уфа, 2017. – С.16-19.
12. Романова Е.С., Гребенников Л.Р. Механизмы защиты как специфические средства решения универсальных проблем адаптации// Самосознание и защитные механизмы личности. Хрестоматия. – Самара: Издательский Дом «Бахрах – М», 2003. – С.566-594.
13. Спицына К.Р., Захарова Н.Л. Пилотное исследование профессионального благополучия дистанционных работников // Психология управления персоналом и экосистема наставничества в условиях изменения технологического уклада. – Нижний Новгород. – Издательство: Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2021. – С. 247-252.
14. Чаплашкин Н.В. Методика социологического исследования современного состояния свободной занятости в России // Общество. Среда. Развитие. – 2012. – №2 (23)12. – С. 78-83.
15. Чуланова О.Л., Чуланов Д.В. Технологии свободной занятости: этапы реализации, инструменты, преимущества, риски // Материалы Афанасьевских чтений. – 2017.3(20). – С.31-39.
16. Шлыкова Н.Л. Психологическая безопасность субъекта профессиональной деятельности. тверь: триада. -2003. -156 с.
17. Endler N.S., Parker J.D.A. Coping Inventory for Stressful Situations (CISS) - Manual. – Toronto, Canada: Multi-Health System, Inc. –1990. – P. 844-854.
18. Faioli M., Ales E. Self-Employment and Bogus Self-Employment in the European Construction Industry// SSRN Electronic Journal.DOI:10.2139/ssrn.1588005, 2010. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.researchgate.net/publication/43095462>.
19. Jaehrling K., Wagner I., Weinkopf C., Bosch Gerhard. Reducing precarious work in Europe through social dialogue: The case of Germany/ University of Duisburg-Essen, 2016. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.research.mbs.ac.uk/ewerc/Our-research/Current-projects>.
20. Jonge J., Vlerick P., Büssing A., Schaufeli W. B. Organizational Psychology and Health Care at the Start of a New Millennium. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.researchgate.net/publication/46658133>.

21. Rotenberg Vadim S., Zusman Yan, Cholostoy A., Baruch Y. Behavioral attitudes and the duration of search for job in unemployed Women// Homeostasis, 2006. – vol. 44. –№ 3. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://vsrotenberg.rjews.com/behavioural\\_search.html#.YfYо53tBzIU](http://vsrotenberg.rjews.com/behavioural_search.html#.YfYо53tBzIU).

22. Salanova M., Grau R. M., Martínez I. M. Job demands and coping behaviour: the moderating role of Professional self-efficacy //Psychology in Spain, 2006. – Vol. 10. –N 1. – P. 1-7.

23. Seifert H., Tangian A. Globalization and deregulation : Does flexicurity protect atypical employed? [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.researchgate.net/publication/50255048>.

## STUDY OF COPING BEHAVIOR OF YOUNG FREE EMPLOYMENT WORKERS

Lisichkina Y.W., Zakharova N.L.

Technological University named after twice Hero of the Soviet Union A.A. Leonov

**Abstract.** The results of a theoretical and empirical study of coping behavior and psychological defense mechanisms, the relationship between coping strategies and defense mechanisms of freelance workers are presented. The features of coping behavior of freelancers, their personal characteristics, features of psychological defenses are determined. Differences in the coping strategies of workers in various areas of employment are revealed. The main provisions of the study of behavior coping with stress, formulated on the basis of the analysis of dispositional and situational approaches, are outlined. An assumption has been put forward and proved that the psychological characteristics of freelance workers are factors in their coping behavior. The results of an empirical study performed on a sample of young (from 21 to 31 years old) freelancers and their peers working in organizations (N = 237) are presented, using testing, descriptive statistics, factorial, comparative and correlation analyses. The main factors of coping behavior of employees are revealed. The existence of a connection between the coping strategies of employees, their personal characteristics and psychological defense mechanisms is proved. The applied aspect of the problem under study can be implemented in the development of psychological support programs for citizens who find themselves in difficult conditions of adaptation to professional activities.

**Key words:** free Employment, coping behavior, psychological defense mechanisms.