

*Н. Алыбаева*

## САМОЭФФЕКТИВНОСТЬ КАК ЛИЧНОСТНЫЙ РЕСУРС СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ

*В условиях роста перехода к удаленной форме занятости возросла необходимость изучения факторов, влияющих на успешность адаптации сотрудников к новым условиям занятости. Современные технологии позволяют работать в дистанционном формате в любое время и из любой точки мира.*

*Однако дистанционные сотрудники сталкиваются с рядом проблем, такими как снижение продуктивности, отсутствие баланса между личной жизнью и работой. Особый интерес уделяется теории самоэффективности А. Бандуры и ее роли в эффективной адаптации сотрудников к новым формам занятости.*

**Ключевые слова:** самоэффективность, социально-психологическая адаптация, дистанционная работа, адаптивность, дезадаптивность.

**УДК:** 159.9.072

**EDN:** ROOEDA

**DOI:** 10.51905/2073-038\_2025\_2S\_186

**JEL:** I31

**ASJC:** 3207

---

**Нелли Автандиловна Алыбаева** – студентка 4-го курса факультета социальных наук и массовых коммуникаций Финансового университета при Правительстве Российской Федерации (г. Москва).

**Елена Владимировна Камнева** – научный руководитель: доцент кафедры психологии и развития человеческого капитала Финансового университета при Правительстве Российской Федерации (г. Москва).

## Введение

В современном мире цифровизации и внедрения новых форм занятости дистанционная работа стала неотъемлемой частью профессиональной деятельности во многих отраслях. Переход к удаленному формату работы, ускоренный пандемией *COVID-19*, сопровождается рядом трудностей, включая снижение социальной поддержки, профессиональную изоляцию, трудности в управлении продуктивностью и эмоциональными состояниями. В этих условиях возрастает необходимость изучения механизмов социальной и психологической адаптации работников.

Самоэффективность, как один из ключевых личностных ресурсов, способствует успешной адаптации к новым условиям. Согласно теории А. Бандуры, самоэффективность определяет уверенность человека в своих способностях достигать поставленных целей и преодолевать трудности. Это качество становится особенно значимым в условиях дистанционной работы, где сотрудники сталкиваются с повышенной необходимостью самоуправления, стрессоустойчивости и поддержания мотивации в изоляции от привычной офисной среды.

Интерес к самоэффективности возник в контексте социально-когнитивной теории, которая рассматривает людей как способных контролировать свой выбор и поведение<sup>1</sup>. В научную психологию термин «самоэффективность» был введен американским ученым А. Бандурой, одним из основоположников теории самоэффективности. А. Бандура упоминал, что те, кто обладает сознанием высокой самоэффективности, мысленно представляют себе удачный сценарий, обеспечивающий позитивные ориентиры для выстраивания поведения, и осознанно репетируют успешные решения потенциальных проблем. Те, кто считает себя неспособными добиться успеха, более склонны к мысленному представлению неудачного сценария и сосредотачиваются на том, что все будет плохо<sup>2</sup>.

### Понятие самоэффективности как психологического конструкта

Самоэффективность, согласно А. Бандуре, – когнитивный механизм, при помощи которого человек контролирует свое поведение. В то же время она отражает личное убеждение человека о наличии у него необходимых компетенций и способствует развитию мотивации. А. Бандура считал, что «чем выше ожидания эффективности или

<sup>1</sup> Wyatt M. Language teachers' self-efficacy beliefs: A review of the literature (2005–2016) // Australian Journal of Teacher Education (Online). 2018. Т. 43. №4. С. 92–120.

<sup>2</sup> Хьелл Л. Теории личности (Основные положения, исследования и применение) / Л. Хьелл, Д. Зиглер. СПб.: Питер [и др.], 1997. С. 390–392.

мастерства, тем более активными становятся усилия»<sup>3</sup>. Но важно понимать, что самоэффективность касается убеждений о собственных возможностях, а не реальных способностей или результатов<sup>4</sup>. В условиях удаленной формы занятости высокий уровень самоэффективности способствует повышению продуктивности, снижению стресса, улучшению саморегуляции и мотивирует на достижение определенных целей.

В ходе своей исследовательской деятельности А. Бандура открыл и описал феномен «личностной самоэффективности». Согласно его учению, психологическая роль конкретного проявления «власти Я» заключается в вере людей в способность мобилизовать свою мотивацию, интеллектуальные ресурсы и поведенческие усилия, чтобы они могли применять, направлять и организовывать эти навыки в сложных ситуациях, влияющих на их жизнь. Однако существует разница между наличием навыка и его эффективным применением в критических ситуациях. Самоэффективность представлена как когнитивный механизм, с помощью которого человек регулирует свое поведение. Кроме того, она отражает личностное восприятие индивидом наличия у себя способностей и знаний, необходимых для определенной деятельности, и способствует развитию его мотивации. Соответственно, иметь навыки недостаточно, важен сам факт позитивного отношения к себе и своей способности контролировать свой путь к достижению поставленных целей и задач. Это говорит о том, что люди с одинаковыми навыками могут демонстрировать разный уровень успеха в достижении целей и задач, в зависимости от того, насколько их вера в собственную эффективность увеличивает или уменьшает их мотивацию и желание выполнить задачу. Это не просто прогнозирование поведения, а вера, что кто-то может выполнить определенные действия. Важно понимать, что самоэффективность связана с убеждениями человека относительно своих способностей, а не с фактическими способностями или результатами.

Исследование также показывает, что люди, уверенные в собственной эффективности, проявляют вариативность в рассмотрении карьерной ориентации для последующей реализации своих потребностей и склонны получать более качественное образование для осуществления различных видов профессиональной деятельности. Высокая результативность положительно влияет на уровень мотивации, что отражается во времени и количестве усилий, затрачиваемых на достижение целей. Вера в собственные способности повышает мотивацию, побуждая людей прилагать больше усилий для достижения целей. В трудные времена люди, не уверенные в своих силах, дости-

<sup>3</sup> Бандура А. Теория социального научения. СПб.: Евразия, 2000. 116 с.

<sup>4</sup> Pajares F. Self-efficacy beliefs in academic settings //Review of educational research. 1996. Т. 66. №4. С. 543–578.

гают посредственных результатов из-за снижения усилий в рабочем процессе или преждевременного отказа от действий, направленных на решение проблем. Вместо этого уверенным в себе людям легче преодолевать трудности и они успешнее с ними справляются.

Кроме того, на убеждение в самоэффективности не менее важную роль играет и саморегуляция. Саморегуляция зависит от трех взаимодействующих компонентов:

- целей и стандартов деятельности;
- самооценочных реакций на деятельность;
- убеждения в самоэффективности.

Цели важны для саморегуляции, поскольку мы пытаемся регулировать свои действия, мысли и эмоции для достижения желаемых результатов. Способность представлять себе желаемые будущие события и состояния позволяет нам создавать мотивирующие и направляющие наши действия стимулы и стандарты, по которым мы можем отслеживать свой прогресс и оценивать свои успехи и способности.

Самооценочные реакции важны для саморегуляции, поскольку наши убеждения, насколько мы приближаемся (или не приближаемся) к своим целям, в значительной степени определяют наши эмоциональные реакции во время деятельности, направленной на достижение цели. Эти эмоциональные реакции в свою очередь могут усиливать или нарушать саморегуляцию.

Согласно теории А. Бандуры, самоэффективность – центральная и важная детерминанта человеческого поведения. На формирование и развитие самоэффективности влияют четыре фактора, являющиеся ее источниками.

1. Непосредственный опыт достижений, то есть собственный опыт успехов и неудач в попытке достичь желаемых результатов. Прошлый опыт успешного решения задач способствует повышению уровня самоэффективности и веры в себя.

2. Опосредованный опыт, приобретенный благодаря наблюдениям за другими людьми.

3. Общественное мнение, то есть высказываемые другими убеждения, вербальное подкрепление или наказание. Важную роль играет поддержка и положительная оценка работы со стороны руководства и коллектива.

4. Психическое (эмоциональное) и физиологическое состояние. Эмоциональные и физиологические реакции также воздействуют на уровень воспринимаемой эффективности. Эмоциональная поддержка и поддержание хороших условий труда способствуют повышению воспринимаемой эффективности<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Шатохин А. А. Профессиональное самоопределение как составляющая профессиональной идентификации // Актуальные проблемы современной науки. №3. 2004. С. 71–87.

## Социально-психологическая адаптация: основные аспекты

В социальной психологии выделяют два типа социально-психологической адаптации – прогрессивную и регрессивную.

Прогрессивная форма адаптации характеризуется тем, что личность полноценно и гармонично приспосабливается. При этом не просто принимая нормы, но и внося свой вклад в общество. Прогрессивная адаптация способствует полной социализации личности без ущерба для личностной идентичности.

Регрессивная форма адаптации характеризуется как формальная форма адаптации, то есть на уровне конформизма. В таком случае личность жертвует своими потребностями или не отвечает интересам общества. Личность при такой форме адаптации слепо подчиняется, что впоследствии приводит к подавлению индивидуальности и потере инициативности.

Таким образом, регрессивная адаптация приводит личность к невозможности реализоваться в полной мере, проявить и раскрыть свои возможности. Если личность слишком долго следует конформистским образцам поведения, это может обернуться для нее систематическими отклонениями от норм, крушением ожиданий (как собственных, так и чужих) и неспособностью выйти за рамки поведенческих стереотипов, тогда, когда это будет необходимо. И в итоге – к появлению все новых проблемных ситуаций. В то время как прогрессивная адаптация, наоборот, способствует социализации личности. Прогрессивная адаптация способствует приобретению новых навыков и расширению кругозора.

В работе «Социальная адаптация личности в трудовом коллективе» Н. Свиридов подчеркнул, что социально-психологическая адаптация трактуется как «вступление личности в отношения внутри группы, приспособление к этим отношениям, формирование образцов мышления и поведения, которые отображают систему ценностей и норм данного коллектива или группы, усвоение и развитие навыков межличностного общения в этом коллективе»<sup>6</sup>. В исследованиях выделяют индикаторы социально-психологической адаптации. К ним относятся два аспекта: деятельность и круг общения.

Критериями деятельности как индикатора адаптации являются продуктивность, инициативность и гибкость. Социальные контакты как индикатор адаптации включают социальные связи, глубину отношений и социальную поддержку.

<sup>6</sup> Иванова Анастасия Игоревна. Социально-психологическая адаптация: классификация и механизмы // Вестник ГУУ. 2014. №9. <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-psihologicheskaya-adaptatsiya-klassifikatsiya-i-mehanizmy>.

Согласно мнению американского психолога Э. Толмена, личность исследует новую среду и положение не просто методом проб и ошибок, как в классическом бихевиоризме, а через формирование «когнитивных карт»<sup>7</sup>. Однако факт построения когнитивных карт не всегда гарантирует социально-психологическую адаптацию. Эффективность когнитивных карт зависит от мотивации и опыта. Если человек недостаточно мотивирован для изучения среды, то карты формируются фрагментно. К тому же для устойчивой схемы нужно множество повторений, так как из-за меняющейся среды когнитивные карты быстро устаревают.

Стоит отметить, что А. Бандура исследовал обсуждение прояснения собственной мотивации и навыков решения проблем. Его работы показали, что вдохновение можно найти не только в дизайне интерьера, но и в области ксилографии или гравюры на дереве. Люди могут более эффективно сотрудничать, объединяя не только собственные роли, но и действия других, и добиваться большей эффективности в преподавании и написании текстов. На практике те, кто оценивает свою работу как плохую, не достигают результатов и им трудно влиять на других. Более того, А. Бандура пришел к выводу, что человека невозможно научить не только удовлетворять свои потребности, но и использовать и применять их. Он назвал эту черту косвенным подкреплением, основанным на поиске помощи у других и самого себя.

Адаптация, согласно Р. Мертону, не имеет единого определения и включает в себя множество аспектов, таких как нормативность, рациональность, равновесие и индивидуальность<sup>8</sup>.

Взгляды М. Вебера, Т. Парсонса и Р. Мертона [17] демонстрируют преимущество и разнообразие подходов к пониманию этого социального процесса, что позволяет выделить несколько типичных систем и классификаций<sup>9</sup>. Адаптация становится не только личным, но и социальным явлением, отражающим сложные взаимодействия между индивидом и обществом<sup>10</sup>.

<sup>7</sup> Устинова А. О. Когнитивные карты в образовании / А. О. Устинова // Весенние психолого-педагогические чтения. Материалы IV Межрегиональной научно-практической конференции, посвященной памяти почетного профессора АГУ А. В. Буровой, Астрахань, 19 апреля 2020 г. / Составитель И. А. Еремицкая. Астрахань: ФГБУ ВПО «Астраханский государственный университет». 2020. С. 56–59. EDN QFTFLT.

<sup>8</sup> Юркевич Г. П. Теория социальной адаптации в истории социологических учений // Актуальные вопросы современной науки. 2009. №10. <https://cyberleninka.ru/article/n/teoriya-sotsialnoy-adaptatsii-v-istorii-sotsiologicheskikh-ucheniy> (дата обращения 29.03.2026).

<sup>9</sup> Парсонс Т. О структуре социального действия. Академический проект. 2000. С. 879.

<sup>10</sup> Вебер М. О некоторых категориях понимающей социологии // Вебер М. Избранные произведения : Пер. с нем. / Сост., общ. ред. и послесл. Ю. Н. Давыдова; Предисл. П. П. Гайдено. М.: Прогресс, 1990. С. 495–546.

Аналогичная попытка была предпринята в монографии Л. Корель<sup>11</sup>. В своей монографии она выделяет шесть ключевых концепций адаптации, каждая из которых подчеркивает разные аспекты взаимодействия субъекта с окружающей средой.

Адаптация как процесс. Акцентирует внимание на изменчивости, подчеркивая, что адаптация – это динамический процесс, в ходе которого субъект приспосабливается к новым условиям.

Адаптация как результат. Рассматривает адаптацию как конечный результат процесса.

Целевой аспект адаптации. Акцентирует внимание на субъект, где действия индивида направлены на достижение конкретных результатов, таких как выживание, материальное благополучие или повышение социального статуса.

Соответствие целей и результатов. Акцентирует внимание на соответствии между целями и результатами деятельности, насколько эффективно индивид достигает своих целей в условиях изменяющейся среды.

Гомеостатический подход. Рассматривает адаптацию как соотношение равновесия, где индивид и среда находятся в состоянии взаимного влияния.

Гомеорезис. Акцентирует внимание на том, что адаптация не только соответствует законам гомеостаза, но и способствует развитию субъекта. Адаптация может быть не только реакцией на изменения, но и активным процессом, способствующим личностному и социальному развитию<sup>12</sup>.

Классификация Л. Корель является достаточно полной. Выделяются понятия адаптации как приспособления, прагматизма, гомеостаза, развития, но объединение двух классификационных оснований (содержания и процесса) в одном понятии вызывает некоторую путаницу, что, кстати, соответствует современному положению дел.

Из отрывка статьи Abumaria et al. о модели сохранения Левина стоит отметить то, что адаптация – это способ, с помощью которого человек сохраняет целостность внутри окружающей среды. К тому же, адаптация происходит в постоянно меняющейся внутренней и внешней среде. Адаптация – это процесс, включающий изменения, и каждый индивид может иметь разнообразные адаптационные реакции, как физиологические, так и поведенческие<sup>13</sup>. Адаптация ориентирована на индивида, а поведенческая реакция включает в себя аспекты психосоциальной адаптации.

<sup>11</sup> Корель Л. В. Социология адаптаций: вопросы теории, методологии и методики. Новосибирск: Наука. 2005.

<sup>12</sup> Там же.

<sup>13</sup> Abumaria I. M., Hastings-Tolsma M., Sakraida T. J. Levine's Conservation Model: A Framework for Advanced Gerontology Nursing Practice // Nursing Forum. 2014. Т. 50. №3. С. 179–188.

## Гипотезы исследования

– Существует взаимосвязь между уровнем самоэффективности, личностными чертами и показателями социально-психологической адаптации у дистанционных работников.

– Самоэффективность является предиктором социально-психологической адаптации дистанционных работников.

Цель исследования: выявление роли самоэффективности как личностного ресурса в процессе социально-психологической адаптации дистанционных работников.

Объект исследования: социально-психологическая адаптация дистанционных работников.

Предмет исследования: самоэффективность как личностный ресурс социально-психологической адаптации дистанционных работников.

В проведенном нами исследовании приняло участие сто респондентов (60 мужчин, 40 женщин) в возрасте от 22 до 60 лет. Все респонденты являются сотрудниками, работающими в дистанционном формате.

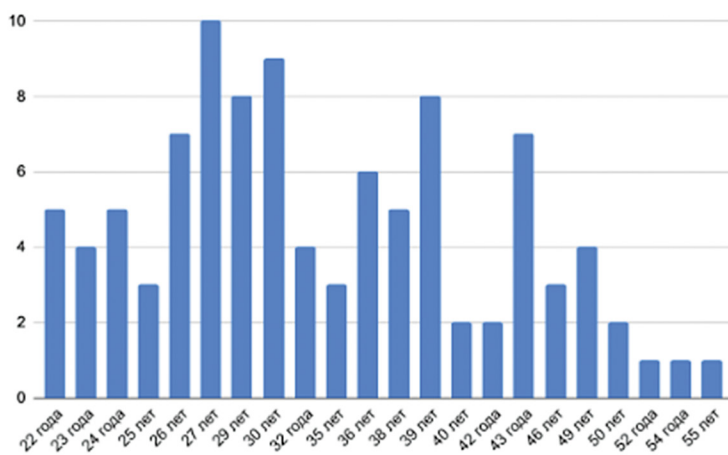
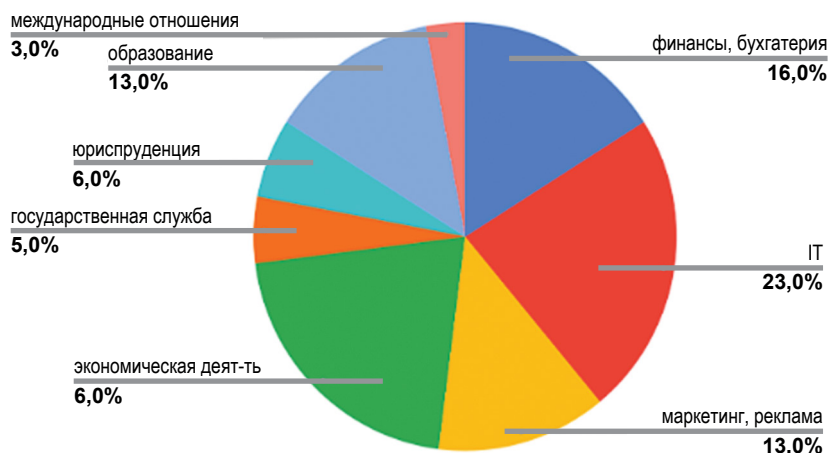


Рис. 1. Распределение респондентов по возрасту.

Источники: составлено автором.

Выборка включает 100 респондентов, работающих в сфере финансов, IT, маркетинга, рекламы, PR, государственной службы, юриспруденции, образования, международных отношений (рис. 2).

Опрос проходил в 2025 г. в онлайн-форме без ограничений по времени. Исследование было проведено с полного согласия респондентов. На любой стадии исследования респондент мог отказаться от прохождения опроса. Составлен опросник *Google forms*, который включает в себя четыре раздела.



**Рис. 2. Распределение респондентов по сферам деятельности.**

*Источники:* составлено автором.

При анализе данных использовалась описательная статистика. Для обработки и анализа данных были использованы  $r$ -критерий Пирсона и множественный регрессионный анализ методом *Backward*.

Для исследования самооффективности и социально-психологической адаптации дистанционных работников были использованы следующие методики.

Краткая версия *Big Five Inventory-2 (BFI-2-S)* К. Дж. Сото и О. П. Джона в адаптации С. Щebetенко, А. Калугина и других<sup>14</sup>. Опросник *BFI-2-S* основан на модели «Большой пятерки». Опросник состоит из тридцати вопросов, направленных на измерение пяти черт личности: открытость к опыту, доброжелательность, добросовестность, экстраверсия и негативная эмоциональность.

«Опросник оценки самооффективности в различных сферах жизни» включает в себя 20 утверждений по типу «Я могу добиться своих целей в получении образования» или «Я могу держать под контролем трудную ситуацию». Опросник включает следующие шкалы: самооффективность в получении образования; самооффективность в профессиональной деятельности; самооффективность в финансовой сфере; самооффективность в общении; самооффективность в семейной сфере.

3. Методика диагностики социально-психологической адаптации Роджерса – Даймонд (русифицированный вариант опросника СПА,

<sup>14</sup> Мишкевич А. М., Щebetенко С. А., Калугин А. Ю., Сото К. Дж., Джон О. П. Апробация краткой и сверхкраткой версий вопросника Big Five Inventory-2: BFI-2-S и BFI-2-XS // Психологический журнал. 2022. Т. 43. №1. С. 95–108.

адаптирован А. Осницкиным)<sup>15</sup>. Методика диагностики социально-психологической адаптации Роджерса – Даймонд, разработанная К. Роджерсом и доработанная в дальнейшем Э. Даймондом, представляет 101 утверждение. Опросник включает шесть интегральных показателей: адаптация, самопринятие, принятие других, эмоциональный комфорт, интернальность и стремление к доминированию. Методика предназначена для оценки уровня социально-психологической адаптации личности в различных условиях.

Таким образом, для осуществления эмпирического исследования было пройдено несколько последовательных этапов: подбор методик для выявления взаимосвязи между самоэффективностью и социально-психологической адаптацией дистанционных работников, а также создание онлайн-формы для прохождения опросников респондентами и анализ полученных данных.

Выбор этих методик обусловлен их взаимодополняемостью и соответствием целям исследования. Последовательность их применения способствовала логике восприятия у респондентов и обеспечивала целостность диагностического процесса.

## Результаты и обсуждение

Проверка первой гипотезы, заключающейся в том, что существует взаимосвязь между уровнем самоэффективности, личностными чертами и показателями социально-психологической адаптации у дистанционных работников, была осуществлена с помощью корреляционного анализа ( $r$ -критерий Пирсона) между показателями черт личности и самоэффективностью в различных сферах жизни (табл. 1).

Выявлена взаимосвязь между шкалами «Организованность» и «Самоэффективность в получении образования» ( $r = 0,28^{**}$ ,  $p < 0,05$ ). Высокий показатель организованности влияет на самоэффективность в получении образования, так как обеспечивает высокий уровень концентрации на учебе. Взаимосвязь между шкалами «Организованность» и «Самоэффективность в профессиональной деятельности» ( $r = 0,43^{***}$ ,  $p < 0,01$ ). Высокое значение организованности личности позволяет придерживаться плана, правильно расставлять приоритетность дел, что в свою очередь влияет на эффективность при выполнении рабочих задач.

Далее выявляется взаимосвязь между шкалами «Энергичность» и «Самоэффективность в профессиональной деятельности» ( $r = 0,27^{**}$ ,  $p < 0,01$ ) – высокий показатель энергичности респондента по-

<sup>15</sup> Осницкий А. К. Определение характеристик социальной адаптации. pdf. [https://psylab.info/images/a/a9/Осницкий%2C\\_A.\\_K.\\_Определение\\_характеристик\\_социальной\\_адаптации.pdf](https://psylab.info/images/a/a9/Осницкий%2C_A._K._Определение_характеристик_социальной_адаптации.pdf)

**Показатели корреляции между личностными чертами  
и самоофективностью в различных сферах жизни (N=100).**

Личностные черты	Значения коэффициента корреляции Пирсона					
	СПО	СПД	СФС	СО	ССС	ОПС
Организованность	0,28*	0,43**	-0,13	0,03	0,18	0,09
Энергичность	0,07	0,27**	-0,09	0,29**	0,14	0,08
Тревожность	-0,26**	0,01	0,16	0,05	0,21*	0,14
Экстраверсия	0,08	0,1	-0,07	0,31**	0,05	0,03
Доброжелательность	0,18	0,08	-0,07	-0,04	0,17	0,06
Открытость опыту	0,04	0,31**	-0,04	0,11	0,13	0,05

СПО – самоофективность в получении образования; СПД – самоофективность в профессиональной деятельности; СФС – самоофективность в финансовой сфере; СО – самоофективность в общении; СССР – самоофективность в семейной сфере, ОПС – общий показатель самоофективности.

\*  $p < 0,05$ .

\*\*  $p < 0,01$ .

*Источники:* составлено автором.

звояет ему активнее включаться в профессиональную деятельность, что в свою очередь повышает уверенность в навыках и профессиональной компетенции.

Взаимосвязь между шкалами «Энергичность» и «Самоофективность в общении» ( $r = 0,29^{**}$ ,  $p < 0,01$ ) свидетельствует, что энергичность благоприятно влияет на самоофективность в общении, то есть при высоком показателе шкалы «Энергичность» человек включен в процесс продуктивного общения. Взаимосвязь между шкалами «Открытость опыту» и «Самоофективность в профессиональной деятельности» ( $r = 0,31^{**}$ ,  $p < 0,01$ ) показывает, что «Открытость опыту» отражает готовность к новым вызовам и адаптивность как фактор успеха в работе, что может способствовать высокой самоофективности в профессиональной сфере.

К тому же была выявлена обратно пропорциональная зависимость между шкалами «Тревожность» и «Самоофективность в получении образования» ( $r = 0,26^{**}$ ,  $p < 0,01$ ). Тревожные люди часто испытывают неуверенность и сомнения в своих навыках и знаниях, поэтому их самоофективность в процессе получения образования находится в шатком состоянии. Обратно пропорциональная взаимосвязь наблюдается еще и между шкалами «Тревожность» и «Самоофективность в финансовой сфере» ( $r = -0,27^*$ ,  $p < 0,05$ ) – с ростом тре-

**Показатели корреляции между самоэффективностью в различных сферах жизни и социально-психологической адаптацией ( $N=100$ ).**

Показатель СПА	Значение коэффициента корреляции Пирсона				
	СПО	СПД	СФС	СО	ССС
Адаптивность	0,30**	0,28**	0,03	0,27**	0,22
Дезадаптивность	-0,03	-0,19	-0,07	-0,03	-0,09
Эмоциональный комфорт	0,32**	0,09	0,05	0,27**	0,20
Внутренний контроль	0,15	0,28**	0,04	0,20	0,15
Приятие себя	0,10	0,08	0,04	0,34**	0,11
Приятие других	0,12	0,15	0,00	0,27**	0,12

СПА – социально-психологическая адаптация; СПО – самоэффективность в получении образования; СПД – самоэффективность в профессиональной деятельности; СФС – самоэффективность в финансовой сфере; СО – самоэффективность в общении; ССС – самоэффективность в семейной сфере.

\*  $p < 0,05$ .

\*\*  $p < 0,01$ .

*Источники:* составлено автором.

возможности наблюдается снижение уверенности в финансовых возможностях и собственного вклада в эту сферу.

В табл. 2 представлены результаты корреляционного анализа между показателями самоэффективности в различных сферах жизни и социально-психологической адаптации.

Для изучения взаимосвязи между переменными был проведен корреляционный анализ с использованием коэффициента корреляции Пирсона. Результаты показали наличие статистически значимой корреляции между следующими шкалами.

Взаимосвязь между шкалами «Адаптивность» и «Самоэффективность в получении образования» ( $r = 0,30^{**}$ ,  $p < 0,01$ ) характеризуется тем, что высокий показатель адаптивности благоприятно влияет на скорость освоения новой информации и веру в свои силы справиться с трудностями в процессе обучения, а также описывает способность человека приспособливаться к новым, неизвестным ранее условиям.

Выявлена также взаимосвязь между шкалами «Адаптивность» и «Самоэффективность в общении» ( $r = 0,27^{**}$ ,  $p < 0,01$ ). При высоком показателе шкалы «Адаптивность» человек будет склонен активно участвовать в межличностных коммуникациях и добиваться про-

дуктивного диалога. Он будет склонен адаптироваться под интересы и манеры собеседника, дабы выстроить более конструктивный диалог.

Взаимосвязь между шкалами «Эмоциональный комфорт» и «Самоэффективность в общении» ( $r = 0,27^{**}$ ,  $p < 0,01$ ) также раскрывает то, что при ощущении эмоционального комфорта и отсутствии отвлекающих факторов или неудовлетворенных потребностей человек будет проявлять эффективность в межличностном общении.

Наблюдается и взаимосвязь между шкалами «Внутренний контроль» и «Самоэффективность в профессиональной деятельности» ( $r = 0,28^{**}$ ,  $p < 0,01$ ), и это демонстрирует, как при высоком показателе внутреннего контроля человек будет проявлять высокую самоэффективность в профессиональной деятельности.

Взаимосвязь между шкалами «Принятие себя» и «Самоэффективность в общении» ( $r = 0,34^{**}$ ,  $p < 0,01$ ) описывает, что при высоком показателе «Принятия себя» человек будет спокойнее относиться к своим поведенческим манерам и личностным характеристикам в процессе взаимодействия с людьми, так как он удовлетворен своими особенностями и принимает их в себе, соответственно, его не беспокоят тревожные мысли.

И последняя выявленная взаимосвязь между шкалами «Принятие других» и «Самоэффективность в общении» ( $r = 0,29^{**}$ ,  $p < 0,01$ ) предполагает, что при высоком показателе шкалы «Принятие других» человек не будет сфокусирован исключительно на негативных характеристиках людей, он будет более лояльным и толерантным к собеседникам, а следовательно и самоэффективность в межличностном общении будет высока.

Проверка второй гипотезы исследования, предполагающей, что самоэффективность является предиктором социально-психологической адаптации дистанционных работников, была осуществлена с помощью регрессионного анализа.

В табл. 3 представлены результаты регрессионного анализа, где зависимыми переменными были интегральные показатели СПА: «Адаптивность», «Самопринятие», «Принятие других», «Эмоциональный комфорт», «Принятие других», «Интернальность» и «Стремление к доминированию». В качестве независимых переменных выступили показатели «Самоэффективность в получении образования», «Самоэффективность в профессиональной деятельности», «Самоэффективность в финансовой сфере», «Самоэффективность в сфере общения» и «Самоэффективность в семейной сфере».

Результаты регрессионного анализа зависимой переменной «Адаптивность» оказались статистически значимыми ( $F(2, 97) = 30,457$ ,  $p < 0,001$ ), объясняя 38,6% дисперсии (скорректированный  $R^2 = 0,386$ ). Согласно этой регрессионной модели, у дистанционных сотрудников «Адаптивность» зависит от следующих предикторов:

Таблица 3

Показатели регрессионного анализа социально-психологической адаптации и оценки самоэффективности в различных сферах жизни ( $N = 100$ ).

Предикторы	Показатели модели		
	Статистика $F$ -критерия	Статистика $t$ -критерия	$R$ -квадрат
Зависимая переменная – Адаптивность			
Самоэффективность в профессиональной деятельности	$F = 30,46^{***}$	$t = 3,87^*$	0,38
Самоэффективность в семейной сфере		$t = 3,89^*$	
Зависимая переменная – Самопринятие			
Самоэффективность в профессиональной деятельности	$F = 30,85^{***}$	$t = -5,55^{**}$	0,23
Зависимая переменная – Принятие других			
Самоэффективность в получении образования	$F = 4,29^*$	$t = -2,25^*$	0,08
Самоэффективность в профессиональной деятельности		$t = 2,93^{**}$	
Зависимая переменная – Эмоциональный комфорт			
Самоэффективность в профессиональной деятельности	$F = 3,80$	$t = 1,95$	0,03
Зависимая переменная – Интернальность			
Самоэффективность в общении	$F = 17,16^{***}$	$t = 4,14^{***}$	0,14
Зависимая переменная – Стремление к доминированию			
Самоэффективность в общении	$F = 11,19^{***}$	$t = 2,08^*$	0,18
Самоэффективность в получении образования		$t = 2,11^*$	

Источники: составлено автором.

«Самоэффективность в профессиональной деятельности» ( $\beta = 0,356$ ,  $t = 3,866$ ,  $p < 0,001$ ) и «Самоэффективность в семейной сфере» ( $\beta = 0,360$ ,  $t = 3,899$ ,  $p < ,001$ ). Значение коэффициентов  $\beta$ , равные 0,356 и 0,360 соответственно, говорят, что увеличение уровня самоэффективности как в профессиональной, так и в семейной сферах связано с повышением уровня адаптивности работников. Профессиональная и семейная самоэффективность является важнейшим ресурсом адап-

тации, совместно объясняя 38% ее вариативности. Таким образом можно сделать вывод, что результаты регрессионного анализа указывают на то, что профессиональная и семейная самоэффективность выступает важным ресурсом для успешной адаптации дистанционных сотрудников.

Результаты регрессионного анализа зависимой переменной «Самопринятие» оказались статистически значимыми ( $F(1, 98) = 30,852$ ,  $p < 0,001$ ), объясняя 23,9% дисперсии (скорректированный  $R^2 = 0,239$ ). Согласно этой регрессионной модели, у дистанционных сотрудников «Самопринятие» зависит от предиктора «Самоэффективность в профессиональной деятельности» ( $\beta = 0,489$ ,  $t = 5,554$ ,  $p < 0,001$ ). Стандартизированный коэффициент  $\beta$ , равный 0,489, означает, что чем выше самоэффективность сотрудника, тем выше его уровень самопринятия. Предиктор объясняет 23,9% дисперсии уровня самопринятия дистанционных сотрудников. Это умеренный эффект, указывающий, что самоэффективность в профессиональной деятельности важный, но не единственный фактор, влияющий на самопринятие. Таким образом можно сделать вывод, что есть существенная линейная связь между переменной «Самопринятие» и «Самоэффективностью в профессиональной деятельности».

Результаты регрессионного анализа зависимой переменной «Принятие других» оказались статистически незначимыми ( $F(2, 97) = 4,286$ ,  $p < 0,001$ ), объясняя только 8,1% дисперсии (скорректированный  $R^2 = 0,081$ ). Согласно этой регрессионной модели, у дистанционных сотрудников «Принятие других» слабо зависит от предикторов «Самоэффективность в профессиональной деятельности» ( $\beta = 0,436$ ,  $t = 2,927$ ,) и «Самоэффективность в получении образования» ( $\beta = -0,335$ ,  $t = -2,252$ ). Можно сделать вывод, что, чем выше профессиональная самоэффективность, тем выше склонность к принятию других. Результаты также свидетельствуют, что, чем выше уверенность в своих образовательных способностях, тем ниже принятие других. Хотя модель значима, ее практическая ценность мала из-за низкой дисперсии.

Результаты регрессионного анализа зависимой переменной «Эмоциональный комфорт» оказалась на грани незначимости ( $F(1,98) = 3,797$ ), объясняя 3,7% дисперсии (скорректированный  $R^2 = 0,037$ ). Согласно этой регрессионной модели, у дистанционных сотрудников «Эмоциональный комфорт» зависит от предиктора «Самоэффективность в профессиональной деятельности» ( $\beta = 0,193$ ,  $t = 1,949$ ).

По результатам регрессионного анализа зависимой переменной «Интернальность» она является статистически значимой ( $F(1, 98) = 17,155$ ,  $p < 0,001$ ), объясняя 15,9% дисперсии (скорректированный  $R^2 = 0,149$ ). Согласно этой регрессионной модели, у дистанционных сотрудников «Самопринятие» зависит от предиктора «Само-

эффективность в профессиональной деятельности» ( $\beta = 0,193$ ,  $t = 1,949$ ). Люди, уверенные в своих профессиональных навыках, склонны в большей мере брать на себя ответственность за события в своей жизни. Они убеждены, что влияют на результат в достижении целей в профессиональной деятельности.

Результат регрессионного анализа зависимой переменной «Стремление к доминированию» оказался статистически значимым ( $F(2, 97) = 11,185$ ,  $p < 0,001$ ), объясняя только 18,7% дисперсии (скорректированный  $R^2 = 0,187$ ). Согласно этой регрессионной модели, у дистанционных сотрудников «Принятие других» слабо зависит от предикторов «Самоэффективность в общении» ( $\beta = 0,239$ ,  $t = 2,075$ ) и «Самоэффективность в получении образования» ( $\beta = 0,239$ ,  $t = 2,075$ ). Модель объясняет около 19% дисперсии зависимой переменной.

Результаты регрессионного анализа показывают, что, чем выше уверенность сотрудников в своих коммуникативных навыках, тем сильнее выражено стремление к доминированию. Если личность чувствует себя уверенно в сфере общения, она может брать на себя лидерские роли чаще остальных, проявлять инициативность или контролировать ситуацию на работе и в команде. Результаты регрессионного анализа говорят и о том, что, чем выше уверенность в своих образовательных способностях, тем сильнее тенденция к доминированию. Сотрудники, уверенные в своих достижениях, чувствуют себя компетентными и стремятся влиять на профессиональную среду. Модель подтверждает, что самоэффективность в общении и самоэффективность в получении образования становится ресурсом стремления к доминированию дистанционных сотрудников.

## Выводы

В ходе исследования была поставлена цель, направленная на выявление роли самоэффективности как личностного ресурса в процессе социально-психологической адаптации дистанционных работников. Изучение основных исследовательских вопросов позволило сформулировать гипотезы, предполагающие, что существует взаимосвязь между уровнем самоэффективности, личностными чертами и показателями социально-психологической адаптации у дистанционных работников, а также что самоэффективность является предиктором социально-психологической адаптации дистанционных работников.

Исследование самоэффективности как личностного ресурса предполагало проведение теоретического анализа состояния проблемы самоэффективности как личностного ресурса в контексте социально-психологической адаптации дистанционных работников, а также определения ключевых психологических характеристик социально-психологической адаптации в условиях удаленной работы; подбор

и применение методик для выявления взаимосвязи самооффективности и социально-психологической адаптации дистанционных работников; разработку онлайн-формы опросника по методикам, определяющим взаимосвязь самооффективности и социально-психологической адаптации дистанционных работников; выявление и последующий анализ влияния самооффективности и роли личностных черт в социально-психологической адаптации дистанционных работников; проведение эмпирического исследования роли самооффективности и личностных черт в социально-психологической адаптации дистанционных работников; изучение предикторов социально-психологической адаптации.

Для вышеизложенных задач были охарактеризованы определенные черты респондентов. Выборка исследования состоит из 100 респондентов в возрасте 22–55 лет, 40% женского пола и 60% мужского пола. Все респонденты являются сотрудниками, работающими в дистанционном формате.

Были изучены самооффективность и социально-психологическая адаптации дистанционных сотрудников, что позволило получить комплексное представление о роли самооффективности в социально-психологической адаптации у дистанционных сотрудников.

Методы математико-статистического анализа данных – сравнительный, корреляционный и регрессионный – были применены для выявления и оценки статистических взаимосвязей между исследуемыми переменными.

Психодиагностические методы (анкетирование и тестирование) были использованы для получения данных о самооффективности, устойчивых чертах личности и социально-психологической адаптации.

Полученные результаты исследования позволили подтвердить первую гипотезу, что существует взаимосвязь между уровнем самооффективности, личностными чертами и показателями социально-психологической адаптации у дистанционных работников. Были выявлены значимые связи между самооффективностью и личностными чертами.

Выявлена взаимосвязь между шкалами «Организованность» и «Самооффективность в получении образования» и «Самооффективность в профессиональной деятельности»; «Энергичность» с «Самооффективностью в профессиональной деятельности» и «Самооффективностью в общении»; между шкалами «Доброжелательность» и «Самооффективность в семейной сфере»; между шкалами «Открытость опыту» и «Самооффективность в профессиональной деятельности».

К тому же были выявлены обратно пропорциональные зависимости между шкалами «Тревожность» и «Самооффективность в получении образования» и «Самооффективность в финансовой сфере».

В отношении второй гипотезы, что самоэффективность является предиктором социально-психологической адаптации дистанционных работников, было выявлено, что «Самоэффективность в профессиональной деятельности» и «Самоэффективность в семейной сфере» являются предиктором «Адаптивности»; «Самоэффективность в профессиональной деятельности» является предиктором «Самопринятия»; «Самоэффективность в профессиональной деятельности» и «Самоэффективность в получении образования» является предиктором «Принятия других»; «Самоэффективность в профессиональной деятельности» является предиктором «Эмоционального комфорта».

### Список литературы / References

1. Бандура А. Теория социального научения. СПб: Евразия, 2000. С. 116.
2. Белобрыкина О. А., Дроздова А. В. Социально-психологическая адаптация: проблемы измерения (на примере анализа методики КР Роджерса и РФ Даймонд) // Вестник по педагогике и психологии Южной Сибири. 2021. № 3. С. 10–41.
3. Вебер М. О некоторых категориях понимающей социологии // Вебер М. Избранные произведения. Пер. с нем. / Сост., общ. ред. и послесл. Ю. Н. Давыдова; Предисл. П. П. Гайденко. М.: Прогресс, 1990. С. 495–546.
4. Корель Л. В. Социология адаптаций: вопросы теории, методологии и методики. – Новосибирск: Наука, 2005. С. 45–78.
5. Левин Д. Ю. Адаптация организации местной работы к современным условиям // Вестник научно-исследовательского института железнодорожного транспорта (Вестник ВНИИЖТ). 2018. Т. 77. №1. С. 186.
6. Юркевич Г. П. Теория социальной адаптации в истории социологических учений // Актуальные вопросы современной науки. 2009. №10. <https://cyberleninka.ru/article/n/teoriya-sotsialnoy-adaptatsii-v-istorii-sotsiologicheskikh-ucheniy> (дата обращения 29.03.2026).
7. Парсонс Т. О структуре социального действия. Академический проект. 2000. С. 879.
8. Хьелл Л. Теории личности (Основные положения, исследования и применение) / Л. Хьелл, Д. Зиглер. СПб.: Питер [и др.], 1997. С. 390–426.
9. Шатохин А. А. Профессиональное самоопределение как составляющая профессиональной идентификации // Актуальные проблемы современной науки. №3. 2004. С. 71–87.
10. Мишкевич А. М., Щebetenko С. А., Калугин А. Ю., Сото К. Дж., Джон О. П. Апробация краткой и сверхкраткой версий вопросника Big Five Inventory-2: BFI-2-S и BFI-2-XS // Психологический журнал. 2022. Т. 43. №1. С. 95–108.

11. Осницкий А. К. Определение характеристик социальной адаптации. [https://psylab.info/images/a/a9/Осницкий%2C\\_А.\\_К.\\_Определение\\_характеристик\\_социальной\\_адаптации.pdf](https://psylab.info/images/a/a9/Осницкий%2C_А._К._Определение_характеристик_социальной_адаптации.pdf)

12. Pajares F. Self-efficacy beliefs in academic settings // Review of educational research. 1996. Т. 66. №4. С. 543–578.

13. Wyatt M. Language teachers' self-efficacy beliefs: A review of the literature (2005–2016) // Australian Journal of Teacher Education (Online). 2018. Т. 43. №4. С. 92–120.

14. Abumaria I. M., Hastings-Tolsma M., Sakraida T. J. Levine's Conservation Model: A Framework for Advanced Gerontology Nursing Practice // Nursing Forum. 2014. Т. 50. №3. С. 179–188.

*Дата предоставления рукописи: 2 октября 2025 г.*

### *About the Author*

**Nelli A. Alybaeva** – a Four-Year Student of the Faculty of Social Sciences and Mass Communications at the Financial University under the Government of the Russian Federation (Russia, Moscow).

**alybaevaneila@gmail.com**

**Elena V. Kamneva** – a Scientific Supervisor: an Associate professor of the Department of Psychology and Human Capital Development at the Financial University under the Government of the Russian Federation (Russia, Moscow).

**ekamneva5@gmail.com**

### **Self-Efficiency as a Personal Resource for the Social and Psychological Adaptation of Remote Workers**

**Annotation.** With the increasing transition to remote employment, the need to study the factors, influencing the success of employees' adaptation to new working conditions has increased. Modern technologies allow remote work to be done at any time and from anywhere in the world.

However, remote workers face a number of challenges, such as decreased productivity, and a lack of balance between personal life and work.

Particular attention is given to A. Bandura's theory of self-efficiency and its role in the effective adaptation of employees to new forms of employment.

**Keywords:** self-efficiency, socio-psychological adaptation, remote work, adaptability, maladaptation.