

---

---

---

## ДЕМОГРАФСКИ ФАКТОРИ И ТЯХНОТО ВЛИЯНИЕ ВЪРХУ СТРАТЕГИИТЕ ЗА СПРАВЯНЕ СЪС СТРЕСА В ОРГАНИЗАЦИОННА СРЕДА

гл. ас. д-р Ирина Топузова

*Международно висше бизнес училище*

**Резюме.** Целта на изследването е да се анализира влиянието на демографските фактори, като пол, възраст, образование и трудов стаж, върху избора на стратегии за справяне със стреса. В проучването участват 161 лица, като резултатите разкриват ясни тенденции, подчертаващи значимата роля на тези фактори при предпочитанията към емоционално, когнитивно и поведенческо справяне със стреса. Полът се откроява като ключов детерминант на различията в потребността от емоционална подкрепа и изразяване на емоции, възрастта влияе върху готовността за позитивно преосмисляне и поведенческа ангажираност, докато образованието и трудовият стаж показват специфични различия в когнитивните и поведенческите стратегии. Анализът подчертава значението на индивидуалния и професионалния контекст за избор на стратегии, като изводите насочват към разработване на адаптирани интервенции за подкрепа на справянето със стреса в организационна среда.

**Ключови думи:** стратегии за справяне със стреса; демографски фактори; организационна среда; адаптивни подходи

### Въведение

Стресът е многофакторно психофизиологично състояние, което възниква като реакция на възприетото от индивида натоварване или заплаха. Това натоварване може да бъде както външно, така и вътрешно, като включва както реални, така и възприемани заплахи. Въпреки, че стресът често се възприема като нещо негативно, той може да има и положителни аспекти, като повишаване на мобилизацията и концентрацията в критични моменти. От друга страна, хроничният и прекомерен стрес, особено в контекста на работата, има сериозни последици за физическото и психичното здраве, което го прави ключова тема в психологията, и в частност в трудовата и организационна психология. Според Лазарус и Фолкман (Folkman & Lazarus, 1984) стресът възниква, когато индивидът възприема нещо като заплаха или изискване, което надвишава неговите ресурси за справяне. Това възприятие за стрес може да варира в зависимост от личните преживявания, личностните характеристики и социалния контекст.

Когато човек изпитва стрес, той активира така наречената „fight or flight“ реакция, което води до повишаване на нивото на стресови хормони като адреналин и кортизол. Това предизвиква физиологични промени като увеличаване на сърдечния ритъм, повишаване на кръвното налягане и увеличаване на притока на кръв към мускулите, което е полезно в краткосрочен план, когато човек трябва да реагира бързо на непосредствена заплаха. Когато обаче, стресът се натрупва и става хроничен, тези физиологични реакции могат да имат вредни последици за организма. Хроничният стрес е свързан с множество здравословни проблеми като сърдечно-съдови заболявания, имунни нарушения, разстройства на съня и дори психосоматични разстройства като хронична болка.

Съществуват различни теоретични подходи за дефиниране на стреса. Една от най-популярните и прилагани концепции е тази на Лазарус и Фолкман (Folkman & Lazarus, 1984), които го разглеждат като процес на оценка и адаптация към стресори. Те създават модел, в който разграничават две основни фази: първична оценка, при която се анализират заплахите и стресорите, и вторична оценка, в която индивидът оценява наличието на ресурси за справяне със ситуацията. В този смисъл, стресът не е просто външно въздействие, а резултат от субективната преценка на ситуацията и на собствените способности за адаптация.

Канадският учен Ханс Селие (Selye, 1956) предлага биологичен подход към стреса, като дефинира стреса като "неспецифичен отговор на всяко изискване към организма". Той въвежда понятието за *генерализирания адаптационен синдром* (GAS), което включва три основни етапа: тревога, съпротива и изтощение. Съществуването на стресови състояния по този модел се разглежда като естествен отговор на физиологични и психични натоварвания, който може да доведе както до вредни, така и до адаптивни реакции, в зависимост от неговата интензивност и продължителност.

Както стресът е многопластов феномен, така и стратегиите за справяне с него (копинг стратегии) са разнообразни. Лазарус и Фолкман (Folkman & Lazarus, 1984) предлагат основната класификация на стратегиите за справяне със стреса, разделяйки ги на два типа: *проблемно ориентирани* и *емоционално ориентирани*. Проблемно ориентираните стратегии се фокусират върху решаване на конкретния проблем или стресор, докато емоционално ориентираните стратегии включват манипулиране на емоционалните реакции към стреса, като например избягване, дистанциране или търсене на социална подкрепа.

Разширявайки теориите на Лазарус и Фолкман, концепцията за копинг стиловете включва нови елементи като *активното преосмисляне*

(reframing) и *позитивната адаптация*. Твърдението, че хората могат да използват различни стратегии в зависимост от контекста и конкретната ситуация, е добре обосновано (Carver, Scheier & Weintraub, 1989).

Изследвания разглеждат как личностните черти и стилове на копинг могат да обяснят различията в подходите към стреса. Предлага се копинг инвентар (Coping Inventory for Stressful Situations), който измерва три основни типа стратегии: *емоционално стабилизиране, проблемно ориентирани стратегии и социална подкрепа*. Различията в тези стратегии могат да бъдат обяснени от фактори като възраст, пол и трудов стаж, които влияят върху възприятията и способността за справяне със стреса (Endler и Parker, 1990). Стратегиите за справяне не са универсални и могат да бъдат определени от лични характеристики, като възраст, пол, социален статус и образователно ниво, както и от по-широки социални и културни фактори.

Разбирането на различията в подходите за справяне със стреса е от съществено значение, тъй като то предоставя възможности за разбиране на начина, по който хората реагират на стресови ситуации в зависимост от различни личностни и социални характеристики. Стратегиите за справяне със стреса са многобройни и многообразни, като всяка личност има склонност да използва различни подходи, за да се справя с трудности и стресови обстоятелства. Един от ключовите аспекти, които формират изборите на стратегия, са демографските фактори като пол, възраст, образование и трудов стаж.

Демографските фактори играят важна роля в определянето на стратегиите за справяне със стреса. Проучвания показват, че *полът* може да оказва влияние върху предпочитаните стратегии. Например, жените често се обръщат към емоционално ориентирани стратегии, като търсене на социална подкрепа, докато мъжете предпочитат проблемно ориентирани стратегии, като активна намеса в ситуацията (Tamres, Janicki, & Helgeson, 2002).

*Възрастта* също е важен фактор, като по-младите често избират активни подходи към решаването на проблеми, докато по-възрастните предпочитат стратегии, които минимизират стреса, като избягване или дистанциране (Aldwin, 2007). По-възрастните индивиди също така могат да използват повече социална подкрепа, като основен механизъм за справяне.

*Образованието* оказва влияние върху подходите за справяне със стреса, като индивидите с висше образование обикновено предпочитат стратегии, свързани с решаване на проблеми и когнитивно преосмисляне (Folkman & Moskowitz, 2004). Карвър и Конър-Смит (Carver & Connor-Smith, 2010) предлагат тезата, че лицата с високи нива на съзнателност обикновено използват стратегии за справяне, насочени към решаване на

проблеми, докато тези с по-ниска съзнателност могат да разчитат повече на стратегии, насочени към емоционално регулиране.

*Трудовият стаж* също се свързва със способността за справяне със стреса, тъй като по-опитните, с повече стаж, често са натрупали подобри стратегии за управление на стреса благодарение на опита и социалната подкрепа, която им предоставя работната среда.

Фолкман (Folkman, 2013) подчертава, че използването на стратегии за социална подкрепа и емоционално регулиране е ключово за ефективното справяне, особено в отговор на хронични стресори. Акцентираща се, че гъвкавостта в справянето, или способността да се адаптират стратегиите за справяне спрямо изискванията на ситуацията, е важен предиктор за устойчивостта на стрес (Tobin & Lanza, 2019). Лазарус и Канър (Lazarus & Kanner, 2020) обръщат внимание на това, че стратегиите за справяне със стреса не са статични, а динамични и могат да се развиват с натрупването на опит и социални ресурси.

Стресът в организационен контекст е тема с постоянно нарастващо значение, тъй като той оказва сериозно влияние върху ефективността и благосъстоянието на служителите. Стресовите ситуации на работното място водят до намалена производителност, висока степен на отсъствия, професионално прегаряне (burnout), високо текучество и др. В допълнение към тези практически последици, стресът на работното място също се свързва с психологичните ефекти върху индивидите, включително тревожност, депресия и понижена самооценка. Ефективното управление на стреса в организациите е не само въпрос на лична отговорност, но и на организационна стратегия, която има за цел да осигури здравословна работна среда и да оптимизира продуктивността на работниците.

Стресът в организациите е една от основните пречки за оптимално функциониране на работната среда, а разбирането на причините и начините за справяне с него е от съществено значение както за служителите, така и за организациите като цяло. В съвременната организационна психология стресът е дефиниран като резултат от взаимодействието между личността на индивида и изискванията на работната среда (Lazarus & Folkman, 1984). Тази динамика включва редица фактори, които могат да повишат нивото на стрес и да доведат до сериозни последици за здравето и благополучието на служителите.

Един от основните фактори, свързвани със стреса в организациите, е работното натоварване. Прекомерните изисквания, които не съответстват на възможностите на служителите, са сериозни стресори. Това включва високи очаквания за производителност, нереалистични срокове и постоянен натиск за постигане на цели. Според Карашек (Karasek, 1979), моделът на контрол-натоварване подчертава, че

стресът възниква, когато служителите нямат достатъчно контрол върху работния процес, но са подложени на високи изисквания. Прекомерното натоварване може да води до изгаряне и намалена работоспособност (Maslach, 2001).

Друг важен стресор е липсата на яснота относно ролята и отговорностите на служителите в организацията. Неясните ролеви очаквания могат да водят до стрес, защото служителите не разбират точно какви са техните задължения и каква е тяхната роля в екипа или организацията (Kahn et al., 1964). В съвременните динамични работни условия, в които работните задачи често се променят или се адаптират към нови изисквания, този стресор може да се засили. Невъзможността да се изпълнят неясно дефинираните задачи може да доведе до разочарование и повишен стрес.

Конфликтите и негативните социални взаимодействия на работното място са често срещан източник на стрес. Проблемите с колеги и ръководители, недостатъчната социална подкрепа и неформалните конфликти могат да доведат до влошаване на отношенията в работната среда и да повишат нивото на стрес (Cohen & Wills, 1985). Работната среда с лоши социални взаимодействия, токсични отношения или конфликти може да подкопае чувството за принадлежност и подкрепа, което е основополагащо за психичното благосъстояние на служителите.

Физическата работна среда също играе важна роля за стреса. Лошото осветление, високи нива на шум, неудобни работни места и нездравословни условия могат да доведат до физически дискомфорт и да повишат стреса (Gershon et al., 2000). Например, изследванията показват, че служителите, работещи в шумни и пренаселени офисни пространства, изпитват по-високи нива на стрес, което може да се отрази на тяхната продуктивност и здраве.

Недостигът на автономия или контрол върху работата също е значителен фактор за стреса в организациите. Според теорията на Карашек (Karasek, 1979), работниците, които нямат контрол върху своите задачи, са подложени на значително по-високи нива на стрес. Липсата на възможност да вземат решения или да управляват собственото си натоварване създава чувство на безпомощност, което води до по-висок стрес и липса на мотивация.

Възможността за социална подкрепа в организацията играе основна роля за намаляване на стреса. Изследванията показват, че наличието на подкрепа от колеги, ръководители и организация като цяло може да бъде ефективна стратегия за справяне със стреса (Cohen & Wills, 1985). Социалната подкрепа може да се проявява както в професионалните взаимоотношения, така и в емоционалната подкрепа, осигурена от колеги и ръководители. Когато служителите чувстват, че

могат да разчитат на подкрепа, те се справят по-добре със стресови ситуации и имат по-ниски нива на тревожност и изтощение.

Разбирането на стреса в организационния контекст е от решаващо значение за разработването на ефективни стратегии за справяне с него. Изискванията на работната среда, социалните взаимодействия и физическите условия в организацията могат да бъдат основни източници на стрес, като разликите в подходите за справяне с него често зависят от индивидуалните демографски фактори като възраст, пол, трудов стаж и образование. Познаването на тези фактори позволява на организациите да предприемат целенасочени интервенции и да създадат подкрепяща среда, която да намали стреса и да повиши ефективността и благополучието на служителите.

В този контекст настоящото изследване има за цел да представи анализ на връзката между предпочитаните стратегии за справяне със стреса и ключови демографски фактори като пол, възраст, образователна степен и трудов стаж. Особен акцент се поставя върху значението на тези различия в организационна среда, като се разглеждат потенциалните им влияния върху индивидуалната ефективност, устойчивостта към стрес и цялостната работа.

### ***Изводка***

В изследването участват 161 лица (32% мъже и 68% жени). Изводката е разпределена в четири възрастови групи като най-голямата от тях е на участниците на възраст между 41-50 години (51 изследвани лица), следвани от тези, попадащи в групата на възраст между 31-40 години (49 изследвани лица). Най-слабо представената група е на изследваните над 50 години (19 изследвани лица). Съгласно данните за трудовия стаж най-много от участниците са със стаж над 20 години (46.7%). Мнозинството от участвалите в изследването (117 лица) са с висше образование.

### **Инструментариум на изследването**

*Въпросник за предпочитани стратегии за справяне със стреса (COPE)* – Въпросникът е адаптиран за български условия от А. Русинова-Христова и Г. Карастоянов (Karastoyanov & Rusinova-Hristova, 2000). Този инструмент предлага всеобхватен подход за анализ на различните стратегии за справяне със стреса. Със своите 14 скали той обхваща широк спектър от поведенчески, когнитивни и емоционални реакции, които индивидите използват в стресови ситуации. Чрез акцента върху различни стилове и подходи – от активно справяне и планиране до поведенческа или психична дезангажираност, въпросникът осигурява възможност за детайлно изследване на разнообразните механизми, които хората прилагат в отговор на стресови ситуации.

### ***Анализ на резултатите***

#### ***Различия в зависимост от пола и възрастта.***

Полът е важен демографски фактор, който влияе върху избора на стратегии за справяне със стреса. Мъжете и жените често проявяват различия в начина, по който реагират на стресови ситуации. Докато мъжете по-често разчитат на проблемно-фокусирани подходи, жените са склонни да използват емоционално-фокусирани стратегии, като търсене на социална подкрепа или изразяване на емоции. Разликите в социализацията на половете са ключов фактор за тези предпочитания. На жените обикновено се приписват качества като емпатия и емоционална изразителност, което може да обясни склонността им към емоционално-фокусирани стратегии. От друга страна, мъжете често биват възпитавани да проявяват самостоятелност и ориентация към решаване на проблеми, което съответства на тяхната склонност към активно справяне и планиране.

Очаква се при избора на стратегии за справяне със стреса полът да оказва от умерено до силно влияние. Допуска се, че мъжете ще демонстрират по-високи резултати в скалите за активно справяне, планиране и потискане на конкуриращи се активности, докато жените ще имат по-високи резултати в скалите за търсене на емоционална подкрепа, фокусиране върху емоциите и приемане на станалото.

Резултатите от дисперсионния анализ сочат, че факторът пол определя статистически значими различия по отношение на три от скалите: *Потискане на конкуриращи се активности* – тази скала изследва стратегии, при които се отстраняват проблеми, разсейващи вниманието, като се цели изцяло фокусиране на усилията в посока справяне с актуалния проблем; *Търсене на емоционална подкрепа* – скалата включва айтеми, които отразяват нужда от съчувствие, морална подкрепа, разбиране и *Фокусиране върху емоциите и изразяването им* – тази скала отразява тенденцията да се изясняват и изразяват чувствата, възникнали вследствие стресогенния фактор (Табл.1).

Таблица 1. Различия в стратегиите за справяне със стреса според пола

| стратегии                                   | пол  | X              | SD     | F      | p           |
|---------------------------------------------|------|----------------|--------|--------|-------------|
| Активно справяне                            | жена | 16.3545        | 2.0658 | 4.737  | .031        |
|                                             | мъж  | 17.0784        | 1.7186 |        |             |
| Планиране                                   | жена | 16.4636        | 2.4632 | 2.009  | .158        |
|                                             | мъж  | 17.0196        | 1.9543 |        |             |
| Потискане на конкуриращи се активности      | жена | <b>13.2909</b> | 2.5570 | 7.241  | <b>.008</b> |
|                                             | мъж  | <b>14.4314</b> | 2.3770 |        |             |
| Търсене на инструментална подкрепа          | жена | 15.0455        | 2.9658 | 3.753  | .054        |
|                                             | мъж  | 14.0784        | 2.9040 |        |             |
| Въздържане                                  | жена | 12.9818        | 2.1714 | 1.556  | .214        |
|                                             | мъж  | 12.4902        | 2.6334 |        |             |
| Търсене на емоционална подкрепа             | жена | <b>14.2000</b> | 3.2305 | 36.872 | <b>.000</b> |
|                                             | мъж  | <b>10.8235</b> | 3.9323 |        |             |
| Фокусиране върху емоциите и изразяването им | жена | <b>13.4182</b> | 2.6069 | 33.496 | <b>.000</b> |
|                                             | мъж  | <b>10.5686</b> | 3.4190 |        |             |
| Примиряване или приемане на станалото       | жена | 13.1091        | 3.0147 | 1.504  | .222        |
|                                             | мъж  | 12.4706        | 3.1959 |        |             |
| Отричане или неприемане                     | жена | 8.2000         | 2.4674 | .001   | .970        |
|                                             | мъж  | 8.2157         | 2.4192 |        |             |
| Поведенческа дезангажираност                | жена | 8.8909         | 2.4619 | 6.277  | .013        |
|                                             | мъж  | 7.9020         | 2.0125 |        |             |
| Позитивно преосмисляне                      | жена | 16.6818        | 2.4417 | .408   | .524        |
|                                             | мъж  | 16.9412        | 2.2927 |        |             |
| Обръщане към религията                      | жена | 10.7634        | 5.0204 | 3.795  | .053        |
|                                             | мъж  | 9.1569         | 4.2302 |        |             |
| Употреба на алкохол и наркотици             | жена | 1.7091         | 0.9121 | 2.811  | .096        |
|                                             | мъж  | 1.4510         | 0.9014 |        |             |
| Психическа дезангажираност                  | жена | 10.9273        | 2.6430 | 2.597  | .109        |
|                                             | мъж  | 10.2157        | 2.5243 |        |             |

По скалата за *потискане на конкуриращи се активности*, мъжете демонстрират по-високи стойности, докато по скалите *търсене на емоционална подкрепа* и *фокусиране върху емоциите и изразяването им*, жените отбелязват по-високи резултати. Тези наблюдения са в съответствие с теоретичните рамки и емпиричните изследвания. По-високите стойности на мъжете в скалата *потискане на конкуриращи се активности* подкрепят идеята, че те са склонни да използват проблемно-фокусирани стратегии за справяне със стреса. Карвър и Конър-Смит (Carver & Connor-Smith 2010) отбелязват, че мъжете често се ориентират към конкретни действия и премахване на разсейващите фактори, за да се справят по-ефективно със задачите, пред които са изправени. Това е в съответствие и с културните норми, които насърчават мъжете да демонстрират самостоятелност и целенасоченост в управлението на стреса. По-високите резултати при жените по скалата *търсене на емоционална подкрепа* съответстват на тяхната по-силна ориентация към социална взаимопомощ и емпатия, както е посочено от Фолкман (Folkman, 2013). Жените са по-склонни да търсят съчувствие и морална подкрепа, което може да бъде обяснено с тяхната социализация и акцент върху емоционалната свързаност. В допълнение, Тобин и Ланза (Tobin & Lanza 2019) подчертават значението на социалната подкрепа като ключова стратегия за справяне, особено в контексти на хроничен стрес, което допълнително подкрепя тези резултати. По-високите стойности на жените по скалата *фокусиране върху емоциите и изразяването им* са в съответствие с наблюденията, че те са по-склонни да изразяват своите чувства и да се фокусират върху емоционалния аспект на стреса. Това се потвърждава от Лазарус и Канер (Lazarus & Kanner 2020), които акцентират върху значението на емоционалната регулация и изразяването като част от адаптивните стратегии за справяне. Жените използват тази стратегия не само за освобождаване на напрежението, но и за укрепване на социалните връзки. Тези различия имат важно значение в организационния контекст, където стресовите фактори често изискват интеграция на различни подходи за справяне. Мъжете могат да бъдат ефективни в задачи, изискващи целенасочено фокусиране и премахване на препятствия, докато жените могат да използват своите силни страни в създаването на подкрепяща среда и регулацията на емоциите. Това подчертава необходимостта от създаване на организационни условия, които да насърчават използването на разнообразни стратегии в зависимост от специфичния стресов контекст. Получените данни частично потвърждават формулираното допускане. Както беше предположено, мъжете демонстрират по-високи стойности в проблемно-фокусирани стратегии, каквато е потискането на конкуриращи се активности. Същевременно жените показват очакваното превъзходство в

емоционално-фокусирани стратегии като търсене на емоционална подкрепа и фокусиране върху емоциите и изразяването им. Това е в съответствие с предходни изследвания, които подчертават тези различия (Carver & Scheier, 1989; Folkman, 2013).

Възрастта е ключов демографски фактор, който влияе върху избора на стратегии за справяне със стреса. С възрастта се натрупва житейски и професионален опит, който може да доведе до по-голяма гъвкавост в управлението на стресовите ситуации. По-младите често предпочитат активни и експериментални подходи, докато по-възрастните могат да разчитат на утвърдени модели за справяне, включително стратегии, свързани с приемане и позитивно преосмисляне (Carstensen et al., 2003). Теоретичната рамка на Лазарус предполага, че изборът на стратегии за справяне е обусловен от когнитивната оценка на ситуацията, която може да варира в зависимост от възрастта. По-младите, които са в период на активно адаптиране към нови ситуации, са склонни да използват по-често стратегии като *активно справяне* и *търсене на инструментална подкрепа*. От друга страна, по-възрастните, които притежават по-голяма емоционална устойчивост и опит, е вероятно да предпочетат стратегии като *позитивно преосмисляне*, *приемане* и *въздържане*, които изискват по-голяма зрялост и самоконтрол (Folkman & Moskowitz, 2004). Очаква се, че възрастовите групи ще покажат различия в избора на стратегии за справяне със стреса. По-младите участници (до 30 години) ще предпочетат активни и социално ориентирани стратегии като *активно справяне*, *планиране* и *търсене на инструментална подкрепа*, докато по-възрастните (над 35 години) ще демонстрират по-високи резултати по скалите за позитивно преосмисляне, приемане и фокусиране върху емоциите и изразяването им. Тези различия ще отразяват индивидуалната адаптация и емоционалната регулация, характерни за всяка възрастова група.

Резултатите от анализа разкриват статистически значими различия в избора на стратегии за справяне със стреса в зависимост от възрастта, като тези различия са най-изразени при *поведенческа дезангажираност* ( $F=4.224$ ,  $p<0.001$ ), последвани от *позитивно преосмисляне и развитие* ( $F=4.084$ ,  $p<0.001$ ) и *фокусиране върху емоциите* и изразяването им ( $F=3.051$ ,  $p<0.01$ ). Тези резултати предполагат, че възрастовите групи имат различни предпочитания към стратегии, отразяващи както когнитивни, така и емоционални аспекти на справянето със стреса. По скалата *позитивно преосмисляне и развитие* най-високи стойности се наблюдават при лицата под 30 години. Тази стратегия предполага активно преосмисляне на стресовата ситуация и извеждане на положителни аспекти, което може да е характерно за по-младите, които често са мотивирани да учат и да развиват нови умения.

Това съответства на теоретичните рамки на Лазарус и Фолкмън, които акцентират върху когнитивната оценка и търсенето на смисъл в стресогенните събития (Lazarus & Folkman, 1984). По-ниските стойности при по-възрастните могат да се обяснят с по-голямата устойчивост и намалената нужда от активно преосмисляне на ситуациите, което е част от процеса на емоционална регулация, характерен за по-зрялата възраст (Carstensen et al., 2003). По скалата *фокусиране върху емоциите и изразяването* им най-високи стойности са демонстрирани от групата над 50 години. Това може да се обясни с повишената емоционална осъзнатост и склонност към споделяне, характерна за по-зрялата възраст. Теоретични и емпирични изследвания показват, че с напредване на възрастта хората стават по-ориентирани към емоционални преживявания и социална свързаност (Gross et al., 1997). По скалата за поведенческа дезангажираност най-високи стойности са отчетени при групата 41–50 години. Тази стратегия, която включва избягване на стресогенните фактори, може да е свързана с изтощението и натрупаното напрежение в средната възраст, когато индивидите често се сблъскват с множество професионални и лични предизвикателства. По-ниските стойности при по-младите са логични, тъй като те са по-склонни да използват активни подходи за справяне със стреса, а не пасивни или избягващи стратегии (Folkman & Moskowitz, 2004). Резултатите подкрепят допускането, че различните възрастови групи демонстрират предпочитания към различни стратегии за справяне със стреса. Младите (до 30 години) са по-склонни да се фокусират върху активни и конструктивни стратегии като позитивно преосмисляне и развитие, което съответства на техния по-динамичен подход към адаптация. От друга страна, по-зрелите над 50 години предпочитат стратегии, свързани с емоционална осъзнатост, като *фокусиране върху емоциите и изразяването* им, което отразява по-голямата им ориентация към социални и емоционални аспекти на справянето. Различията между младите и групата 41–50 години по отношение на поведенческа дезангажираност отразяват натрупаните професионални и житейски стресори в средната възраст, което съответства на изследванията, подчертаващи високия риск от професионално прегаряне и умора в тази група (Maslach & Leiter, 2016). Допускането, че различните възрастови групи показват различни предпочитания към стратегии за справяне, е частично доказано. Най-младите и най-възрастните групи демонстрират ясно разграничение по отношение на когнитивните и емоционалните стратегии, докато средната възраст показва по-високи стойности при стратегии, свързани с дезангажиране. Това потвърждава хипотезата за влияние на възрастта върху избора на стратегии, като същевременно подчертава

комплексността на взаимодействието между възрастовите фактори и стресовите отговори.

*Различия в зависимост от образованието и трудовия стаж*

Образователното ниво е ключов фактор, който може да влияе върху избора на стратегии за справяне със стреса. Лицата с по-високо образование често демонстрират по-голяма осъзнатост и разнообразие в подходите за справяне, благодарение на придобитите аналитични умения и достъпа до по-широк кръг ресурси. В същото време, лицата със средно образование могат да разчитат повече на интуитивни и практични подходи, които отразяват непосредствени решения за справяне с проблеми. Теоретични и емпирични изследвания доказват, че образованието формира когнитивния репертоар на индивидите, включително способността им да оценяват стресогенните ситуации и да избират подходящи стратегии. Лицата с висше образование обикновено демонстрират по-висока когнитивна гъвкавост и склонност към проактивно справяне, докато тези със средно образование могат да бъдат ограничени от по-тесен спектър от ресурси и опит (Lazarus & Folkman, 1984; Hobfoll, 1989). Допуска се, че лицата с висше образование ще демонстрират по-високи стойности на стратегии, изискващи когнитивна ангажираност и проактивност, като *позитивно преосмисляне и развитие, търсене на инструментална подкрепа и планиране*, докато лицата със средно образование ще показват по-високи стойности при стратегии, свързани с емоционална регулация и избягване, като *фокусиране върху емоциите и изразяването им и поведенческа дезангажираност*.

Резултатите от дисперсионния анализ показват, че нивото на образование е статистически значим фактор за различията в две скали за справяне със стреса: *търсене на емоционална подкрепа* ( $F=6.307, p < 0.01$ ) и *обръщане към религията* ( $F=15.656, p < 0.001$ ). И по двете скали лицата с висше образование демонстрират по-високи стойности в сравнение с тези със средно образование. Скалата търсене на емоционална подкрепа измерва склонността за търсене на съчувствие, разбиране и морална подкрепа от околните. По-високите стойности сред лицата с висше образование показват, че те по-често използват тази стратегия за справяне. Това може да се свърже с развиването на по-добри социални умения и създаването на по-широки и разнообразни социални мрежи в рамките на академичната среда (Lazarus & Folkman, 1984). Скалата обръщане към религията отразява използването на религиозни убеждения и практики като механизъм за справяне. Значително по-високите стойности ( $F=15.656, p < 0.001$ ) сред лицата с висше образование могат да бъдат обяснени с по-задълбоченото осмисляне на стресогенните ситуации и по-философското отношение към тях. Възможно е също така лицата с висше образование да възприемат

религията като източник на смисъл и дългосрочна подкрепа при справяне със стреса (Pargament, 1997). Тези наблюдения са в съответствие с теоретичните постановки, според които изборът на стратегии за справяне зависи от когнитивната оценка на стреса и наличието на ресурси. Лицата с висше образование вероятно разполагат с по-добри когнитивни и социални ресурси, което обяснява предпочитанието им към стратегии като търсене на емоционална подкрепа. Теориите на Хобфол (Hobfoll, 1989) също подкрепят идеята, че по-високите нива на образование водят до по-голяма осъзнатост и способност за запазване на емоционални и духовни ресурси. Резултатите кореспондират с изследвания (Pargament, 1997), които подчертават, че религията се използва като инструмент за справяне от лица с рефлексивност и аналитични способности, характерни за високообразованите. Същевременно проучванията на Тейлър и Стантън (Taylor & Stanton 2007) показват, че социалната подкрепа е ключов механизъм за справяне, по-често наблюдаван при хора с по-високо ниво на образование. Резултатите потвърждават допускането, че образователното ниво влияе върху избора на стратегии за справяне със стреса. Конкретно, наблюдаваните различия в *търсене на емоционална подкрепа и обръщане към религията* показват, че висшето образование насърчава използването на стратегии, базирани на емоционални и духовни ресурси. Тези резултати очертават необходимостта от допълнителни изследвания, които да анализират как различни аспекти на образованието (като специализация или професионален контекст) влияят върху предпочитанията за справяне със стреса.

*Трудовият стаж* играе ключова роля при формирането на стратегии за справяне със стреса. По-продължителният професионален опит обикновено води до натрупване на знания и умения за справяне със стресогенни ситуации, докато по-краткият стаж често се асоциира с липса на увереност и по-малък достъп до ефективни стратегии. Според теоретичните модели, опитът е свързан с развитието на когнитивни и емоционални ресурси, които влияят върху избора на стратегии (Lazarus & Folkman, 1984). Допуска се, че лицата с дългогодишен трудов стаж (над 10 години) ще демонстрират по-високи стойности по скалите, които отразяват активно и конструктивно справяне със стреса, като *планиране, позитивно преосмисляне и развитие и потискане на конкуриращи се активности*. Лицата с кратък трудов стаж (до 5 години) ще демонстрират по-високи стойности по скалите, отразяващи пасивни или емоционално ориентирани стратегии, като *фокусиране върху емоциите и изразяването им и поведенческа дезангажираност*.

Резултатите показват, че трудовият стаж определя статистически значими различия по отношение на стратегията *позитивно преосмисляне и развитие* ( $F=3.755$ ,  $p < 0.001$ ). По тази скала най-високи стойности са

наблюдавани при групата с най-малък трудов стаж (до 5 години), а най-ниски при лицата с най-дълъг стаж (над 20 години). Тестът за множествени сравнения установява значими различия именно между тези две групи. Разликата в стойностите може да бъде обяснена с характера на професионалния опит и свързаните с него когнитивни и емоционални ресурси. Лицата с кратък стаж (до 5 години) са в ранните етапи на професионалното си развитие, когато оптимизмът и стремежът към самоусъвършенстване са по-силно изразени. Те са по-склонни да възприемат предизвикателствата като възможност за растеж, което се отразява във високи стойности по скалата за позитивно преосмисляне и развитие. Обратно, при лицата с дългогодишен стаж (над 20 години) е възможно влиянието на професионалната рутина и натрупаните стресови преживявания да намаляват склонността към позитивно преосмисляне на трудностите. Също така, с увеличаване на стажа, ресурсите за справяне със стреса могат да се насочват към по-прагматични стратегии, свързани с планиране и управление на текущите задачи, а не към търсене на личностно развитие. Резултатите потвърждават моделите на Лазарус и Фолкман (Lazarus & Folkman 1984), които подчертават, че изборът на стратегии за справяне със стреса зависи от личния опит и възприеманите ресурси. Краткият стаж съответства на период на активна адаптация и учене, при който позитивното преосмисляне играе важна роля за изграждането на увереност и ефективност. Въпреки това, резултатите не подкрепят напълно първоначалното допускане, че лицата с по-дълъг стаж ще демонстрират по-високи стойности по конструктивни стратегии като позитивното преосмисляне. Това отклонение може да бъде свързано с културни или организационни особености, които заслужават допълнително изследване. Данни от предишни изследвания също показват, че по-младите служители или тези с по-кратък опит по-често прибягват до стратегии, насочени към личностно развитие и адаптация (Gustems-Carnicer et al., 2017). В същото време, служителите с дългогодишен стаж демонстрират тенденция към стратегическо управление на стреса, което изисква по-ниска когнитивна активност за рефлексия. Тези резултати подкрепят важността на трудовия стаж като фактор, който влияе върху избора на стратегии за справяне със стреса. Разликите между групите с най-малък и най-дълъг стаж подчертават необходимостта от интервенции, насочени към поддържане на позитивното преосмисляне и развитие през различните етапи на професионалното развитие.

### **Заклучение**

Резултатите от анализа на влиянието на пола, възрастта, образованието и трудовия стаж върху избора на стратегии за справяне със

стреса разкриват значими закономерности, които очертават взаимовръзките между личностните характеристики, демографските фактори и предпочитаните механизми за справяне със стреса. Резултатите потвърждават, че полът е важен фактор, който определя разлики в избора на стратегии. Мъжете демонстрират по-високи стойности по скалата „Потискане на конкуриращи се активности," докато жените проявяват по-силна склонност към "Търсене на емоционална подкрепа" и "Фокусиране върху емоциите и изразяването им." Това съответства на утвърдени теоретични рамки, които подчертават, че жените са по-ориентирани към социални и емоционални аспекти на справянето, докато мъжете предпочитат когнитивни и целенасочени стратегии. Възрастовите различия очертават любопитна динамика. Лицата под 30 години демонстрират по-високи стойности по стратегията "Позитивно преосмисляне и развитие," което отразява техния стремеж към самоусъвършенстване и оптимистична перспектива. При лицата над 50 години се наблюдава силен акцент върху "Фокусиране върху емоциите и изразяването им," докато групата на 41-50 години се отличава с високи стойности по скалата за "Поведенческа дезангажираност." Тези различия показват как възрастта влияе на предпочитанията за справяне, като по-младите търсят активен растеж, а по-възрастните — емоционална регулация. Лицата с висше образование показват по-високи стойности по скалите "Търсене на емоционална подкрепа" и "Обръщане към религията." Това може да се свърже с повишеното осъзнаване и достъп до социални и духовни ресурси сред хората с висше образование. Теоретичните рамки и емпиричните данни подкрепят тези наблюдения, като подчертават ролята на образователното ниво в избора на стратегии. Разликите в предпочитанията за справяне със стреса спрямо трудовия стаж са най-изразени при "Позитивно преосмисляне и развитие," където лицата с кратък стаж (до 5 години) показват по-високи стойности в сравнение с тези с дълъг стаж (над 20 години). Това съответства на хипотезата, че в началото на кариерата е по-вероятно хората да се фокусират върху самоусъвършенстване и личностен растеж. Резултатите предполагат, че организационната среда играе ключова роля в подкрепата на различните стратегии за справяне. Организации, които насърчават търсенето на емоционална подкрепа и създават среда за открита комуникация, биха могли да отговорят на нуждите на жените и лицата с висше образование. При млади служители организациите могат да инвестират в програми за професионално развитие, които използват стремежа им към позитивно преосмисляне. Това би могло да увеличи ангажираността и удовлетворението от работата. За по-възрастните служители или тези с дълъг стаж, организациите могат да насърчават използването на емоционални ресурси чрез програми за благосъстояние

и подкрепа. В обобщение, полът и възрастта имат ясно изразено влияние върху избора на стратегии докато образованието и трудовият стаж показват по-слаби, но значими ефекти. Разликите, обаче, показват и някои отклонения, като например по-ниските стойности на позитивно преосмисляне при лицата с дълъг стаж. Това подчертава необходимостта от допълнителни изследвания, включващи повече организационни и културни променливи.

Настоящият анализ очертава важни тенденции в избора на стратегии за справяне със стреса, като същевременно подчертава сложността на взаимовръзките между личностните и демографските фактори. Тези резултати предоставят ценна основа за разработване на организационни политики, които да отговарят на разнообразните нужди на служителите и да подпомагат ефективното справяне със стреса в различни професионални контексти.

## REFERENCES

ALDWIN, C. M. (2007). Stress, coping, and development: An integrative perspective (2nd ed.). Guilford Press.

CARSTENSEN, L. L., PASUPATHI, M., MAYR, U., & NESSELROADE, J. R. (2003). Emotional experience in everyday life across the adult life span. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(3), 623–633. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.3.623>

CARVER, C. S., & CONNOR-SMITH, J. (2010). Personality and coping. *Annual Review of Psychology*, 61, 679–704. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.093008.100352>

CARVER, C. S., SCHEIER, M. F., & WEINTRAUB, J. K. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 267–283. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.2.267>

COHEN, S., & WILLS, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>

ENDLER, N. S., & PARKER, J. D. A. (1990). Coping Inventory for Stressful Situations (CISS): Manual. Multi-Health Systems.

FOLKMAN, S. (2013) – The Oxford Handbook of Stress, Health, and Coping.

FOLKMAN, S., & Moskowitz, J. T. (2004). Coping: Pitfalls and promise. *Annual Review of Psychology*, 55, 745–774. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.141449>

GERSHON, R. M., BAROCCI, M., & KOHN, R. (2000). Workplace stress and stress management in the health care sector: A review of the literature. *International Journal of Stress Management*, 7(3), 157–177. <https://doi.org/10.1023/A:1025311008243>

GROSS, J. J., CHRISTENSEN, P. N., & JOHN, O. P. (1997). Framing emotional experience: The role of cognitive appraisal in emotion regulation. In J. W.

Pennebaker (Ed.), *Emotion, disclosure, and health* (pp. 171-194). American Psychological Association.

GUSTEMS-CARNICER, J., CALDERÓN, C., & MONTANÉ, A. (2017). The relationship between coping strategies, emotional intelligence, and stress in college students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(12), 1577. <https://doi.org/10.3390/ijerph14121577>

HOBFOLL, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>

KAHN, R. L., WOLFE, D. M., QUINN, R. P., SNOEK, J. D., & ROSENTHAL, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Wiley.

KARASEK, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>

KARASTOYANOV, G., RUSINOVA-HRISTOVA, A. (2000). Bulgarian version of the perceived stress scale. *Psychological Research*, 1 – 2, 67 – 77

LAZARUS, R. S., & KANNER, A. D. (2020) – *The Psychology of Stress and Coping*.

LAZARUS, R. S., & FOLKMAN, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company.

MASLACH, C., & LEITER, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>

MASLACH, C. (2001). Burnout: A social and psychological phenomenon. In M. J. Leiter, C. Maslach, & R. S. Jackson (Eds.), *New perspectives on burnout* (pp. 7-32). Westport, CT: Praeger.

PARGAMENT, K. I. (1997). *The psychology of religion and coping: Theory, research, practice*. Guilford Press.

SELYE, H. (1956). *The Stress of Life*. McGraw-Hill.

TAMRES, L. K., JANICKI, D., & HELGESON, V. S. (2002). Sex differences in coping behavior: A meta-analytic review. *Personality and Social Psychology Review*, 6(1), 2-30. [https://doi.org/10.1207/S15327957PSPR0601\\_1](https://doi.org/10.1207/S15327957PSPR0601_1)

TAYLOR, S. E., & STANTON, A. L. (2007). Coping resources, coping processes, and mental health. *Annual Review of Clinical Psychology*, 3, 377-401. <https://doi.org/10.1146/annurev.clinpsy.3.022806.091520>

TOBIN, D. L., & LANZA, S. T. (2019) – *Coping Flexibility and Its Role in Coping with Stress: A Review of the Literature*.

## DEMOGRAPHIC FACTORS AND THEIR INFLUENCE ON COPING STRATEGIES IN ORGANIZATIONAL SETTINGS

**Abstract.** The aim of the study is to analyze the impact of demographic factors such as gender, age, education, and work experience on the choice of stress coping strategies. The study involves 161 participants, and the results reveal clear trends, highlighting the significant role of these factors in preferences for emotional, cognitive, and behavioral stress coping. Gender emerges as a key determinant of differences in the need for emotional support and the expression of emotions, age influences the willingness for positive reframing and behavioral engagement, while education and work experience show specific differences in cognitive and behavioral strategies. The analysis emphasizes the importance of individual and professional context in the choice of strategies, and the findings suggest the development of tailored interventions to support stress coping in organizational settings.

**Keywords:** stress-coping strategies; demographic factors; organizational context; adaptive approaches

**Chief Assist. Prof. Irina Topuzova, PhD**

ORCID: 0000-0002-9790-2734

International Business School

Botevgrad, Bulgaria

E-mail: itopuzova@ibsedu.bg