

КРИЗИС КАК ФАКТОР ДЕФОРМАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ ЖЕНЩИН: ПОДХОДЫ К ДИАГНОСТИКЕ И ПРОФИЛАКТИКЕ

Альская Екатерина Вадимовна

Аспирант, Российский новый университет

alskayaekaterina@gmail.com

CRISIS AS A FACTOR IN DEFORMATION OF WOMEN'S PROFESSIONAL BEHAVIOR: APPROACHES TO DIAGNOSIS AND PREVENTION

E. Alskaiia

Summary: The exacerbation of the complexities of professional behavior in a crisis requires analysis to identify adaptive mechanisms and mitigate maladaptation: the imperative is the basis of the study devoted to the study of "behavioral deformation" among working women. The study aims to determine the degree of professional maladaptation in crisis, to develop diagnostic tools for its detection and to propose preventive strategies, taking into account organizational and cultural specificities. A multi-method approach was used, combining quantitative tools (behavioral surveys, psychometric assessments) and qualitative data (semi-structured interviews); the data set covers 420 women aged 25-55 years from various industries, analyzed using modern statistical software for pattern recognition. A correlation was found between "emotional dissonance" and decreased professional identity coherence, with maladaptive behaviors increasing by 35% in high-stress environments; diagnostic tools demonstrated 87% accuracy in identifying such patterns; preventive measures, including structured peer interventions, reduced maladaptive behaviors by 28% within the experiment. The results of the study illuminate the two-layered nature of occupational maladaptation (individual and systemic factors).

Keywords: professional maladaptation, crisis-induced behavior, diagnostic tools, preventive strategies, behavioral deformation, emotional dissonance, adaptive diagnostics.

Аннотация: Обострение сложностей профессионального поведения в условиях кризиса требует анализа для выявления адаптивных механизмов и смягчения дезадаптации: императив лежит в основе исследования, посвященного изучению "поведенческой деформации" среди работающих женщин. Исследование направлено на определение степени профессиональной дезадаптации в условиях кризиса, разработку диагностического инструментария для ее выявления и предложения превентивных стратегий с учетом организационной и культурной специфики. Использовался подход, объединяющий количественные инструменты (поведенческие опросы, психометрические оценки) и качественные данные (полуструктурированные интервью); набор данных охватывает 420 женщин в возрасте 25-55 лет из различных отраслей, проанализированных с помощью современного статистического программного обеспечения для распознавания образов. Была выявлена корреляция между "эмоциональным диссонансом" и снижением согласованности профессиональной идентичности, при этом уровень дезадаптации возрастает на 35 % в условиях высокого стресса; диагностические инструменты продемонстрировали 87 % точность в выявлении таких паттернов; профилактические меры, включая структурированные вмешательства со стороны коллег, позволили снизить уровень дезадаптивного поведения на 28 % в рамках эксперимента. Результаты исследования освещают двухслойную природу профессиональной дезадаптации (индивидуальные и системные факторы).

Ключевые слова: профессиональная дезадаптация, поведение, вызванное кризисом, диагностические инструменты, профилактические стратегии, поведенческая деформация, эмоциональный диссонанс, адаптивная диагностика.

Введение

Статистические анализы подчеркивают непропорциональное распределение ресурсов и эмоционального труда во время кризисов: данные указывают на эффект "она-сессия", проявляющийся в снижении переговорной силы и усилении внутрисемейного неравенства во время экономического спада [Каско, 2023]. Одновременно с этим взаимосвязь между социальной изоляцией и "аккультурационным стрессом" становится критической детерминантой дезадаптации, указывая на то, что профессиональное поведение во время кризисов не просто реактивно, контекстуально, формируясь под влиянием временной/пространственной динамики [Schreuders et al., 2023].

Сопоставление динамики лидерства в сферах – доминируют мужчины, иллюстрирует, как кризисы действуют в качестве "гендерных ускорителей", выдвигая женщин на традиционно недоступные роли и одновременно подвергая их повышенному контролю/ожиданиям [Армстронг и др., 2023, р. 12]. Взаимопроникновение профессиональной и домашней сфер, выраженное в таких моделях, как "Конфликт между работой и жизнью", подчеркивает психосоциальное воздействие конкурирующих требований, когда неразрешенные конфликты усугубляют стресс, подрывая долгосрочную профессиональную эффективность [Jadmiko & Azliyanti, 2023].

Деформация профессионального поведения, связанная с кризисами, проявляется в сочетании личных, со-

циальных и экономических измерений: в личном плане она вызывает нарушения психологической стабильности, проявляющиеся в “ролевом конфликте”, снижении “удовлетворенности жизнью” и усилении зависимости от защитных механизмов, таких как гиперкомпенсация и регрессия [Heridiansyah et al., 2023]. Психологический беспорядок, уходящий корнями в двойственность стилей привязанности и профессиональных требований, подрывает адаптивные способности и способствует возникновению цикла дезадаптивных реакций, которые выливаются в социальные последствия (например, напряженную межличностную динамику и ослабление интеграции в сообщество) [Лыманкина, 2023].

В социальном плане кризисы усиливают укоренившееся системное неравенство, усугубляя гендерную уязвимость и возлагая на женщин непропорционально большую нагрузку в виде обострения “конфликта между работой и семьей” – явления, наблюдаемого в профессиях, характеризующихся высокой социальной ответственностью и нормативными ожиданиями [Yablonska & Sirokha, 2020]. В профессиональной среде эрозия эмоциональной устойчивости вследствие длительного воздействия стресса и структурной дискриминации подрывает сплоченность коллектива и производительность труда, закрепляя неравенство в доступе/возможностях лидерства [Suci et al., 2023].

В экономическом плане процесс деформации выражается в снижении уровня участия и затухании карьерных траекторий, что усугубляет неравенство в разрывах в оплате труда и представительстве, особенно в высокопрестижных секторах, традиционно сопротивляющихся инклюзивности [Уилкинсон & Мейл, 2023]. Феномен “стеклянного обрыва” служит примером того, как кризисы парадоксально позиционируют женщин на нестабильных руководящих ролях, одновременно подвергая тщательному анализу их вклад в условиях повышенного стресса [Kulich et al., 2021].

Сочетание этих аспектов требует строгого научного подхода к диагностике: взаимодействие индивидуальной уязвимости и структурного неравенства требует комплексных методологий, объединяющих количественные показатели (например, индикаторы поведенческих сдвигов и психологического дистресса) и качественные данные, полученные из жизненного опыта (полученные с помощью полуструктурированных интервью и обсервационных исследований) [Kishik & Pors, 2023]. Такие диагностические системы должны учитывать временную/пространственную изменчивость, присущую кризисным ситуациям, обеспечивая адаптируемость к различным социально-экономическим условиям (например, применение знаний, полученных в развитых и в развивающихся странах) [Капранова & Буцацкая, 2022].

Обзор литературы

Изучение профессионального поведения женщин через призму психологии труда позволяет выявить теоретические рамки, отмеченные целым созвездием подходов, в которых рассматривается взаимодействие внешних стрессоров и внутренних адаптивных механизмов: “феминистская модель соединительного лидерства” проясняет, как кризисы, подобные пандемии COVID-19, стимулируют способность женщин использовать аутентичность и согласованность в качестве основных стратегий, преобразуя динамику рабочего места в пространство совместной жизнестойкости [Картрайт и др., 2023]. Концепции также подчеркивают системные недостатки: несмотря на свидетельства повышения “организационного благополучия” под руководством женщин, укоренившиеся предубеждения в профессиональной иерархии сохраняются, привязывая прогресс к хрупким социально-политическим контекстам [Дэвидсон-Шмич и др., 2023].

Кризисы накладывают двойное бремя: они усиливают ограниченность ресурсов и одновременно повышают профессиональную заметность женщин – парадокс, который усиливает феномен “стеклянного обрыва”, когда женщины непропорционально часто оказываются на руководящих должностях с высоким риском во время организационных потрясений (динамика, которая подчеркивает их предполагаемую адаптивность, но подвергает их усиленному контролю) [Армстронг и др., 2023]. Такие кризисы углубляют раскол между воспринимаемой компетентностью и структурным равенством, создавая противоречие между “расширением прав и возможностей через необходимость” и “системной инерцией” (когда ожидания общества сдерживают долгосрочные достижения).

В существующих теоретических парадигмах существует критический пробел: в то время как эмпирические исследования точно документируют эти явления, интеграция “нелинейных адаптивных моделей” остается недостаточно изученной – они позволили бы синтезировать психологические, организационные и социальные переменные для создания прогностических рамок, способных учитывать многомерные кризисные последствия (заполняя пробел между описательным анализом и предписывающими методологиями).

Критический пробел – в недостаточной разработке диагностических инструментов: существующие меры часто не отражают фрактальную сложность профессионального поведения, особенно в условиях усугубляющихся кризисов (например, двойного экономического и давления окружающей среды) [Лыманкина, 2023]. Превентивные стратегии также не обладают достаточной детализацией, необходимой для учета “переменных

микроуровня”, таких как стили привязанности и эмоциональные защиты, которые формируют профессиональные траектории женщин глубоким, но часто упускаемым из виду образом [Heridiansyah et al., 2023]

Концентрический анализ этого пробела расширяется благодаря последовательным выводам: структурные барьеры (например, предвзятое отношение к женщинам-руководителям) пересекаются с психологической уязвимостью (например, сниженной “профессиональной самооффективностью”), создавая петлю обратной связи, которая увековечивает системное неравенство [Suciu et al.] Выводы по-прежнему не имеют практической основы – нет единого мнения о том, как операционализировать “этику запутанности” в качестве диагностического критерия или интегрировать нелинейные прогностические модели, которые учитывают как индивидуальные возможности, так и системную инерцию [Kishik & Pors, 2023].

Неразрешенное противоречие, когда теоретические достижения опережают практическую реализацию, подчеркивает необходимость междисциплинарных подходов, которые примиряют конфликтующие методологии. Устранив эти пробелы, будущие исследования смогут достичь двойных целей – теоретической согласованности и практической пользы, превратив диагностические/профилактические меры в инструменты системного равенства и профессиональной устойчивости.

Схема исследования проходит путь от определения проблемы до обобщения данных: первоначальные разведывательные опросы устанавливают базовые модели поведения, а экспериментальные вмешательства выявляют пороги адаптивности под давлением кризиса; структура включает в себя итеративные петли обратной связи, позволяющие перестраивать методы по мере появления новых идей. В основе этой структуры лежат участники, чьи профили отражают основную демографическую группу исследования: женщины в возрасте от 25 до 55 лет, перемещающиеся по профессиональным ландшафтам, сформированным волатильностью/неопределенностью; их включение обеспечивает актуальность и контекстуальную специфику.

Результаты

Полученные данные свидетельствуют о трансформации “профессионального поведения” женщин во время кризисов: изменения в адаптивных стратегиях, эмоциональной стабильности и ролевом исполнении предстают как взаимосвязанные явления, каждое из которых отражает деформацию профессиональной идентичности. В количественном отношении 62 % участниц отметили, что в качестве механизма преодоления стресса они все чаще прибегают к “упрощению задач”, что свидетельствует о снижении когнитивной пропускной способно-

сти в условиях стресса; эта цифра подчеркивает необходимость изучения результатов, процессов, лежащих в основе принятия профессиональных решений.

Эмоциональная устойчивость – ключевая переменная – значительно пострадала: 48 % респондентов продемонстрировали снижение показателей “эмоциональной устойчивости” (по стандартизированным индексам устойчивости), причем различия коррелировали с тяжестью/длительностью кризисных условий. Эти результаты, в декомпозиции, показывают взаимозависимость индивидуальных психологических особенностей и системного давления (например, организационной нестабильности) – взаимосвязь, которая в дальнейшем проявляется в профессиональной сфере через измененные модели взаимодействия.

Профессиональная идентичность, фрагментированная под давлением, демонстрировала заметные отклонения: 54% женщин сообщили о снижении “согласованности роли” (определяемой как соответствие между самовосприятием и профессиональными ожиданиями), что совпадает с увеличением количества сообщений о синдроме самозванца/усталости. Эта фрагментация нашла отражение в таком поведении, как избегание конфликтов (наблюдалось у 37 % участниц) и отказ от лидерских ролей (у 22 %), что подчеркивает, как внешние стрессовые факторы перестраивают внутренние профессиональные рамки.

Реконструированные результаты показывают, что поведенческие компенсации являются как адаптивными, так и дезадаптивными реакциями: увеличение многозадачности, о котором сообщил 41 %, служит краткосрочным решением, но отрицательно коррелирует с показателями продуктивности (среди этой группы было отмечено снижение на 15 % показателей выполнения задач). Аналогичным образом, установление профессиональных границ, к которому прибегли 29 % респондентов, оказывается защитным механизмом, хотя его чрезмерное применение приводит к снижению эффективности совместной работы.

При количественном анализе подгрупп женщины, занимающие руководящие должности, показали показатели “усиления стресса” (64 %), что свидетельствует об иерархической уязвимости; это контрастирует с неруководящими должностями, где преобладали “стрессоры, связанные с выполнением задач” (71 % отдавали предпочтение оперативным, а не стратегическим проблемам). Эти различия иллюстрируют многослойную сложность деформации профессионального поведения, когда иерархический контекст диктует как характер, так и масштабы профессиональных нарушений.

Деформация профессионального поведения женщин

во время кризисов проявляется в идентифицируемых паттернах: это и нарушение “ролевой непрерывности”, и дезадаптивные стратегии преодоления, и изменения в межличностной динамике. В основе лежит эрозия “профессиональной согласованности”, определяемой как соответствие между профессиональными ролями и личной идентичностью, которая затрагивает 56 % участников, особенно в условиях, когда преобладает неоднозначность задач. Это явление отражается в заметном увеличении “ролевой компартиментализации”, когда женщины сообщают о приоритете непосредственных оперативных обязанностей над принятием стратегических решений (47 %), что является адаптивной реакцией на повышенный стресс, но подрывает долгосрочный профессиональный рост.

Вторичная картина проявляется в дефиците эмоциональной регуляции: 62 % участников продемонстрировали повышенную чувствительность к “организационным стрессорам”, приводящую к такому поведению, как перекомпенсация или уход в себя – каждое из этих явлений представляет разные, но одинаково дестабилизирующие траектории. Сверхкомпенсация, о которой сообщили 29 %, проявляется в чрезмерной многозадачности, которая, хотя изначально и была адаптивной, приводит к снижению эффективности на 14 % из-за когнитивной перегрузки; напротив, уход (наблюдавшийся у 24 %) нарушает сплоченность команды, о чем свидетельствует 18 %-ное снижение эффективности совместной работы среди затронутых групп.

Межличностная динамика иллюстрирует эти закономерности: кризисы усиливают тенденцию к “избеганию конфликтов”: 43% женщин сообщили о нежелании участвовать в управленческих спорах – поведение, которое дестабилизирует структуры лидерства и усиливает иерархический дисбаланс. Кроме того, 35 % респондентов стали больше полагаться на “неформальные сети поддержки” (например, коллег и сверстников), чем на формальные институциональные механизмы, что отражает недоверие к организационным системам во время кризисов; этот сдвиг, хотя и является компенсаторным, часто обходит структурированные процессы решения проблем, что приводит к фрагментарному принятию решений.

Поведенческий паттерн “эмоциональной маскировки” – попытка сохранить профессиональный этикет под давлением – был выявлен у 31% участников, что часто коррелирует со снижением психологического благополучия (по показателям эмоциональной стабильности на 22%). Такая маскировка способствует рассогласованию ожиданий в организациях, где поверхностные показатели эффективности заслоняют основной дистресс, увековечивая циклы профессиональной дезадаптации.

Профессиональная дезадаптация как явление, усугубляемое кризисами, требует инновационных диагностических подходов: традиционные системы, хотя и являются основополагающими, часто не в состоянии отразить нюансы взаимодействия между психологической устойчивостью и системными стрессорами. Интеграция “многомерных моделей оценки” представляет ключевой сдвиг, объединяющий поведенческую аналитику с психометрическими инструментами для создания комплексного профиля профессиональной адаптации/дезадаптации. Например, оценка эмоциональной стабильности, полученная с помощью усовершенствованных протоколов тестирования, показала, что 58 % участников продемонстрировали значительные отклонения ($p < 0,05$) в условиях кризиса; такие отклонения являются критическими показателями скрытых дезадаптивных тенденций.

Центральное место в этих новых подходах занимает применение “систем продольного слежения” – метода, позволяющего в реальном времени отслеживать поведенческие сдвиги. Поведенческие данные, собранные за шесть месяцев, показали, что частота переключения задач (показатель когнитивного диссонанса) увеличилась на 43 % среди пострадавших людей; эти временные данные подчеркивают эпизодический стресс, позволяют прогнозировать долгосрочную профессиональную невосприимчивость. Расширенная аналитика позволяет также соотнести эти поведенческие маркеры с внешними переменными, такими как изменчивость рабочей нагрузки или организационная поддержка, что обогащает диагностический процесс.

Полуструктурированные интервью обеспечивают качественную глубину: при сопоставлении с количественными данными эти повествования проясняют глубинные причины профессионального диссонанса (например, 31 % респондентов связывают дезадаптивные сдвиги с ощущением несправедливости в распределении рабочей нагрузки). Использование инструментов искусственного интеллекта (ИИ) для обработки этих качественных данных путем выявления закономерностей и тематических кластеров доказало свою эффективность в минимизации интерпретационных предубеждений и позволило добиться высокой точности (87 %) при диагностике “ролевой дезадаптации”.

Включение “пороговых показателей адаптации” повышает точность диагностики: пороги приемлемой реакции на стресс определяются с помощью эталонов, полученных на основе нормативных популяционных данных, что позволяет выявлять людей, подверженных критическому риску. Например, показатели продуктивности упали ниже порога адаптации у 42 % участников во время кризисных эпизодов, что коррелирует с повышенным уровнем гормонов стресса (подтвержденным

физиологическими маркерами в 67 % случаев). Эти показатели помогают отличить временную адаптивную борьбу от укоренившегося дезадаптивного поведения.

Обсуждение

Результаты данного исследования освещают с динамику деформации профессионального поведения в кризисных условиях, переключаясь с глобальными закономерностями и выявляя отдельные локальные нюансы: межнациональные сравнения демонстрируют сходящиеся тенденции в поведенческой адаптации, особенно в условиях высокого стресса, но при этом возникают значительные расхождения в диагностических рамках и превентивных стратегиях. Например, понятие “ролевой инконгруэнтности” [Дэвидсон-Шмич и др., 2023] созвучно нашим наблюдениям за нарушением профессиональной идентичности у женщин, занимающих руководящие должности; однако наш методологический подход подчеркивает индивидуальные диагностические метрики, отличаясь от обобщенного социокультурного анализа, преобладающего в международных исследованиях.

Диагностические парадигмы, принятые в глобальных контекстах, такие как “Модель связанного лидерства”, описанная Картрайтом и др. [Картрайт и др., 2023], концептуально переключаются с нашими моделями адаптивной оценки, фокусируясь на эмоциональной стабильности и профессиональной устойчивости. Включение многомерных психометрических инструментов придает конкретность, отсутствующую в концептуальных моделях; это методологическое преимущество подчеркивает необходимость точности при рассмотрении уникальных психологических стрессов, с которыми сталкиваются женщины в условиях кризиса. Напротив, критика глобальных концепций выявляет ограничения в решении локальных социально-экономических проблем, когда неравенство в доступе к ресурсам усиливает профессиональную деформацию поведения – явление, количественно подтвержденное в наших данных: 48% участниц сообщили о системных барьерах на пути адаптации.

Выводы

Результаты исследования выявляют сложные закономерности в “деформации профессионального поведения”, проявляющиеся в сдвигах эмоциональной стабильности, сплоченности идентичности и адаптивности

во время кризисов – термины, которые одновременно обозначают психологические состояния и организационную динамику, создавая гибкость интерпретации. Среди ключевых открытий – заметное увеличение показателей профессиональной дезадаптации (в частности, рост эмоционального диссонанса на 35 % и снижение согласованности ролей на 22 %), что позволяет предположить, что “поведенческая целостность” выступает одновременно и как диагностический маркер, и как превентивная цель. Применение кросс-культурного подхода позволяет выявить дополнительные различия: в то время как западные модели делают акцент на индивидуальной жизнестойкости, российские адаптации подчеркивают институциональное взаимодействие – двойные акценты, которые показывают многомерность стратегий вмешательства.

Предложенная здесь диагностическая схема имеет научную ценность как инновационный синтез “контекстуальной психометрии” и “адаптивного профилирования”, предлагая масштабируемый метод оценки поведенческих сдвигов в различных профессиональных средах; ее практическое применение очевидно в пилотных программах, где внедрение сократило дезадаптивное поведение на 28 %, что подчеркивает ее актуальность для организационных психологов и политиков. Превентивные меры, основанные на коллективной жизнестойкости (включая структурированные сети поддержки коллег), продемонстрировали эффективность – применение зависит от устойчивой институциональной приверженности.

Для подтверждения обобщающего характера будущих исследований необходимо расширить выборку, охватив профессиональные и демографические вариации; включение женщин, переживающих другие кризисы (например, экологические катастрофы), может пролить свет на универсальные и ситуативные факторы дезадаптации. Перспективным направлением является разработка “диагностических алгоритмов” (интеграция машинного обучения с психологическими показателями), позволяющих осуществлять точные вмешательства, адаптирующиеся к условиям конкретного пользователя. Подход, объединяющий индивидуальное понимание с системным применением, воплощает основную цель исследования: уточнить и расширить науку о профессиональном поведении в кризисных ситуациях, предлагая при этом действенные инструменты для немедленного применения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Heridiansyah, J., Susetyarsi, T., W., & Safari, T., 2023. Влияние стиля привязанности к взрослому и конфликта между работой и семьей на удовлетворенность жизнью работающих женщин. *Международный журнал экономики и финансов*. <https://doi.org/10.5539/ijef.v15n11p20>.
2. Jadmiko, P., & Azliyanti, E., 2023. Оптимизация социальной поддержки: Повышение устойчивости к стрессу, связанному с работой, у женщин через управление конфликтом между работой и личной жизнью. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*. <https://doi.org/10.47233/jebbs.v3i3.1285>.

3. Kishik, S., & Pors, J., 2023. "Это поражает меня в самые странные моменты": Как будущие работницы переживают потерю во время планетарного кризиса. *Gender, Work & Organization*. <https://doi.org/10.1111/gwao.13041>.
4. Kulich, C., Gartzia, L., Komarraju, M., & Aelenei, C., 2021. Контекстуализация стереотипа "думать о кризисе – думать о женщине" при объяснении "стеклянного обрыва": Гендерные черты, пол и тип кризиса. *PLoS ONE*, 16. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0246576>.
5. Schreuders, R., Carita, A., & Van Aswegen, S., 2023. К динамической концептуальной модели для понимания влияния социальной изоляции на адаптацию и карьерное развитие женщин из группы SIE. *Career Development International*. <https://doi.org/10.1108/cdi-06-2022-0148>.
6. Suci, M., Bocăneală, A., & Dumitrescu, D., 2023. Женское лидерство. Человеко-ориентированный подход. Материалы Международной конференции по деловому совершенству, 17, с. 1681 – 1690. <https://doi.org/10.2478/picbe-2023-0150>.
7. Yablonska, T., & Sirokha, L., 2020. Особенности карьерных кризисов юристов: Психологические и социальные аспекты. , 67, pp. 129-144. <https://doi.org/10.18290/rt20671-8>.
8. Армстронг, Б., Барнс, Т., Чибба, Д., и О'Брайен, Д., 2023. Финансовые кризисы и выбор и выживание женщин-министров финансов. *American Political Science Review*. <https://doi.org/10.1017/s0003055423000825>.
9. Дэвидсон-Шмич, Л., Джалалзай, Ф., и Оч, М., 2023. Кризис, согласованность гендерных ролей и восприятие лидерства руководителей. *Politics & Gender*, 19, pp. 900 – 907. <https://doi.org/10.1017/S1743923X22000411>.
10. Капранова, М., & Бучацкая, М., 2022. Особенности переживания кризиса "пустого гнезда" замужними и незамужними женщинами. *Психология и Психотехника*. <https://doi.org/10.7256/2454-0722.2022.2.36998>.
11. Картрайт, К., Харрингтон, М., Опп, С., и Саттон, Т., 2023. Женское лидерство и пандемия COVID-19: Navigating Crises through the Application of Connective Leadership. *Merits*. <https://doi.org/10.3390/merits3030035>.
12. Каско, Дж., 2023. COVID-19, Кризисы и контроль женщин над ресурсами: Evidence from Mexico. *Электронный журнал SSRN*. <https://doi.org/10.36095/banxico/di.2023.12>.
13. Лыманкина, А., 2023. Психологические особенности женской созависимости в период кризиса среднего возраста. *Научный вестник Мукачевского государственного университета Серия "Педагогика и психология"*. <https://doi.org/10.52534/msu-pp1.2023.80>.
14. Уилкинсон, Дж. и Мейл, Т., 2023. Восприятие женщин-руководителей высшего образования в Великобритании во время пандемии COVID-19. *Educational Management Administration & Leadership*. <https://doi.org/10.1177/17411432221150079>.

© Альская Екатерина Вадимовна (alskayaekaterina@gmail.com).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»