

УДК 616.89:159.9(063)  
ББК 56.1:88.4 Я 431  
А 437

А 437 Личность в экстремальных условиях и кризисных ситуациях жизнедеятельности : Сб. научных статей 2-й Межрегиональной научно-практической конференции с международным участием / Под ред. Р.В. Кадырова. – Владивосток : Мор. гос. ун-т, 2013. – 316 с.

ISBN 978-5-8343-0830-0

В сборнике рассматриваются актуальные вопросы прикладных и научных исследований личности в экстремальных условиях и кризисных ситуациях жизнедеятельности, а также вопросы оказания ей психологической помощи и психотерапии.

Адресуется практикующим психологам, врачам, философам, педагогам, работникам социальной сферы, а также исследователям, интересующимся проблемами личности в экстремальных условиях и кризисных ситуациях жизнедеятельности.

Ответственный редактор:  
Р.В. Кадыров

ISBN 978-5-8343-0830-0

© ГОУ ВПО «Тихоокеанский государственный  
медицинский университет» (ТГМУ),  
факультет клинической психологии, 2013 г.  
© Авторы статей

## СОДЕРЖАНИЕ

### РАЗДЕЛ I.

#### Теоретические исследования личности в экстремальных условиях и кризисных ситуациях жизнедеятельности

<i>Анапасюк Л.А.</i> Психологический аспект преодоления ксенофобии в молодёжной среде .....	9
<i>Белоус Е.И.</i> Кризис и духовное саморазвитие личности .....	13
<i>Гришина Е.С.</i> Самоанализ как начало преодоления кризиса .....	20
<i>Грищенко Г.В.</i> Психофизиологические аспекты компьютерной психодиагностики при формировании личного состава контингента силовых ведомств .....	24
<i>Данильченко С.А.</i> Феноменологический анализ понимания смерти и бессмертия в условиях экстремальной экзистенциальности боя .....	32
<i>Доний Н.Е.</i> Диагноз (пост)современного общества: травма .....	39
<i>Зубарев Д.Г.</i> Методы изучения ценностно-смысловой сферы профессионалов .....	46
<i>Кузикова С.Б.</i> Психологическая помощь: субъектный подход .....	50
<i>Кузьмина Т.И.</i> Использование алгоритма ситуационно-экзистенциального осмысления в психологической работе с участниками боевых действий (на материале психотерапевтических бесед) .....	55
<i>Кулешов В.Е.</i> Творение и утрата смысла жизни .....	63
<i>Намаканов Б.А., Кузнецов Ю.В., Щербакова В.Л., Айнетдинов Р.Р.</i> Экстремальные ситуации в спорте .....	68
<i>Прихотько В.А.</i> Одиночество в контексте неотвратимости смерти: неожиданное приобретение .....	72
<i>Серкин В.П.</i> Изменение образа мира и образа жизни при переживании экстремальной ситуации .....	77
<i>Фишер Г.</i> Стыд. Вина преступника и стыд жертвы – психотравматическая защита на примере фильма Догвилль .....	88
<i>Худякова Ю.Ю., Школяр А.С.</i> Особенности проявления дезадаптивной психологической защиты в поведении больных шизофренией в аспекте агрессивности .....	99
<i>Царёва Н.А.</i> Кризис личности в эпоху постмодерна .....	103
<i>Чернышова Т.Е., Реверчук И.В., Меликян И.А.</i> Стресс как предиктор метаболического синдрома .....	106
<i>Штроо В.А.</i> Личность, группа, организация в экстремальных условиях профессиональной деятельности .....	110
<i>Эшиев А.К., Абдрашев А.Б.</i> Влияние психологических проблем на трансформацию маскулинности .....	117
<i>Яницкий М.С., Серый А.В.</i> Трансформация представлений об экстремальной ситуации в постнеклассической психологии .....	120

## ЛИЧНОСТЬ, ГРУППА, ОРГАНИЗАЦИЯ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В.А. ШТРОО

В статье рассматриваются отечественные исследования последних десятилетий, посвященные изучению профессионального и организационного стресса. Обсуждаются проблема взаимосвязи между организационным стрессом и групповой психологической защитой.

**Ключевые слова:** профессиональный стресс, организационный стресс, групповая психологическая защита, моббинг.

### Введение

Задача повышения эффективности труда в современных организациях при условии сохранения профессионального здоровья сотрудников связана с возрастанием нервно-психической напряженности труда и развитием целого ряда неблагоприятных функциональных состояний, прежде всего стрессовых. Именно стресс и его отрицательные последствия чаще всего рассматриваются как главный источник «неблагополучия в труде», а также личностного неблагополучия и нарушений здоровья профессионалов.

Необходимо отметить, что в данной предметной области используются несколько понятий, содержательно связанных между собой и иногда выступающих как синонимичные. Это понятия «*профессиональный стресс*» (*occupational stress*), «*рабочий стресс*» (*job stress*), «*трудоуловый стресс*» (*work stress*) и «*организационный стресс*» (*organizational stress*). Изучение собственно профессионального стресса относится, прежде всего, к анализу деятельности специалиста как члена определенного профессионального сообщества. Тем самым, становится очевидным, что профессиональный стресс важно рассматривать с позиций системного подхода к анализу содержания профессиональной деятельности, реализуемой в структуре конкретных организаций.

Методологической основой исследований, проведенных в последнее время в нашей стране, является иерархическая модель анализа профессионального стресса, разрабатываемая А.Б. Леоновой. В рамках этой модели упорядочиваются распространенные в литературе понятийные конструкты и методические средства диагностики: 1) факторы повышенной напряженности труда; 2) субъективная репрезентация основных затруднений в работе; 3) феноменология острых и хронических стрессовых реакций; 4) типичные формы личностных и поведенческих деформаций как основных риск-факторов для здоровья и личностного благополучия профессионалов. С опорой на эту теоретическую модель создана комплексная диагностико-превентивная система «Интегральная диагностика и коррекция стресса» (ИДИКС). Собственно диагностико-оценочная часть представляет собой структурированную методику опросного типа, включающую шесть основных шкал: «Условия и организация труда» (шкала V1), «Субъективная оценка профессиональной ситуации» (шкала V2), «Вознаграждение за труд / социальный климат» (шкала V3), «Переживание острого стресса» (шкала V4), «Переживания хронического стресса» (шкала V5), «Личностные и поведенческие деформации» (шкала V6) [5; 6].

### Эмпирические исследования профессионального стресса

В частности, целью исследования А.А. Качиной было изучение особенностей формирования и проявлений профессионального стресса в зависимости от уровня должностной позиции и содержания трудовой деятельности менеджеров в управленческой структуре организаций. Исходя из представлений о том, что деятельность менеджеров содержит комплекс факторов повышенной напряженности, которые провоцируют развитие профессионального стресса, удалось установить, что у менеджеров различного уровня должностной позиции обнаруживается качественное своеобразие синдромов профессионального стресса, а именно:

- основные источники стресса менеджеров высшего звена относятся к внешним факторам (напряженные условия труда, неоптимальная организация работы, высокая интенсивность нагрузок). Выраженные признаки психофизиологического истощения, тревоги и депрессии усугубляются использованием неадекватных поведенческих форм купирования стресса, таких как табакокурение, употребление алкоголя и т.п.;
- линейные менеджеры в большей степени негативно оценивают наличную трудовую ситуацию (высокое разнообразие и сложность задач при низкой автономии исполнения)

Менеджеры-женщины имеют более выраженную симптоматику переживаний острого и хронического стресса по сравнению с менеджерами-мужчинами. Возрастные различия проявились следующим образом. У молодых специалистов (до 27 лет) отмечаются выраженные проявления депрессии и признаки синдрома выгорания. У менеджеров старшего возраста (свыше 45 лет), достигших стадии мастерства, характерно накопление эффектов хронического утомления и признаки нарастающего истощения (физиологический дискомфорт, психосоматические реакции, нарушения сна) [3].

Существенное продвижение вперед в области коррекции и профилактики профессионального стресса в конкретных видах *врачебного труда* стало возможным лишь с опорой на системную стратегию анализа [5]. Необходимо отметить, что *общие черты* профессионального стресса для различных специалистов обусловлены спецификой врачебной деятельности в целом: интенсивность межличностных коммуникаций, высокие рабочие нагрузки и жесткая регламентация труда, глубокая личностная включенность в процесс работы и ответственность за ее исполнение. Вместе с тем, в исследовании М.А. Багрий удалось выявить и особенности синдрома профессионального стресса для отдельных врачебных специальностей – реаниматологи, хирурги, терапевты. Основная симптоматика профессионального стресса у *врачей-реаниматологов* это – снижение общего самочувствия, появление тревоги и депрессии, признаки выгорания. Симптоматика профессионального стресса *врачей-хирургов* включает в себя снижение общего самочувствия, появление тревоги и агрессии, признаки выгорания. *Врачи-терапевты* характеризуются такими симптомами профессионального стресса, как снижение общего самочувствия, нарастание тревоги и депрессии, признаки выгорания. Как выяснилось, в самую неблагоприятную профессиональную группу следует отнести

врачей-реаниматологов, у которых наблюдается высокий уровень стресса; терапевты и хирурги характеризуются выраженным уровнем стресса [2].

Половые различия в обследованной выборке характеризуются тем, что, в отличие от женщин, мужчины-врачи отмечают как более выраженные стресс-факторы повышенную интенсивность нагрузок и однообразное содержание труда, т.е. в целом в качестве стрессогенных они склонны рассматривать особенности самой трудовой ситуации, чем затруднения в деятельности, вызванные психологическими факторами.

В отношении такого фактора, как тип медицинского учреждения, были получены следующие результаты. Для *врачей городских больниц*, испытывающих выраженный уровень стресса, наибольшее значение имеет такой стресс-фактор, как повышенный контроль исполнения работы. Это приводит к ухудшению общего самочувствия и формированию хронических стрессовых состояний (повышенная тревожность и психосоматические реакции). У *врачей военных госпиталей* доминирует высокий уровень стресса. Для них характерны ярко выраженные проявления острого и хронического стресса, сопровождающиеся профессионально-личностными деформациями (невротические реакции, синдром выгорания, неадекватные поведенческие копинг-стратегии). По сравнению с двумя упомянутыми группами врачей, для *врачей частной клиники* характерен более низкий общий уровень стресса. К наиболее стрессогенным факторам здесь относятся ненормированный рабочий день, отсутствие адекватной обратной связи, что способствует ухудшению текущего психофизиологического состояния, порождая устойчивое чувство тревоги [2].

#### Организационный стресс: новые направления исследований

Еще одно направление развития исследований в данной области задается представлением об иерархической структуре анализа самого субъекта профессионального стресса. И здесь наиболее адекватным становится понятие «организационный стресс» (organizational stress). Проблема ставится с точки зрения адаптации коллективного субъекта труда (персонала организации) к изменяющимся внешним или внутренним условиям, повышающим напряженность совместной деятельности, а организационный стресс рассматривается как комплексное состояние организации, определяемое факторами повышенной напряженности, воздействиями внешней и внутренней среды, переживаемое коллективным субъектом труда и затрудняющее эффективное функционирование организации в целом [1]. В теоретической части своего диссертационного исследования Л.Н. Артамоновой удалось выстроить концептуальную модель организационного стресса, что, в свою очередь, позволило упорядочить многообразие проявлений организационного стресса, описываемых в литературе, и определить его компонентный состав:

- *на уровне работника* – оценка общей стрессогенности трудовой ситуации, доминирующие стресс-факторы на рабочем месте, преобладающий тип функциональных состояний, комплексы эмоционально-аффективных переживаний, доминирующий вид трудовой мотивации;
- *на уровне группы* – характеристики социально-психологического климата трудового коллектива, стилевые особенности руководства;

• *на уровне организации* – показатели эффективности деятельности организации, включая принятие организационных норм и ценностей, удовлетворенность трудом и жизнью, ориентация на развитие, оценки взаимоотношений с коллегами и руководством, в совокупности отражающие тип сложившейся организационной культуры.

Проведенное Л.Н. Артамоновой эмпирическое исследование позволило, в частности, обнаружить следующие факты. *На уровне отдельного работника* рабочая ситуация оценивается как умеренно стрессогенная при сохранении среднего уровня трудовой мотивации. Снижение работоспособности связано с высокой монотонией, что обусловлено большим числом однообразных действий и ограниченной инициативностью. *На уровне рабочей группы* сплоченность коллектива оценивается как относительно благоприятная, а стиль руководства квалифицируется как ориентированный на реализацию задачи. *На уровне организации в целом* высокая оценка содержания деятельности при средней оценке перспектив профессионального развития связана с низкой оценкой удовлетворенности физическими условиями и оплатой труда, а также регламентом работы. Все это вызывает ежедневное психофизиологическое напряжение у сотрудников. Вместе с тем, отмечается высокая удовлетворенность жизнью и работой в целом.

Структура целостного синдрома организационного стресса была реконструирована автором на основе факторного анализа всего массива диагностических данных. Всего было выделено семь факторов: «Продуктивная направленность деятельности» (17,3% объясненной дисперсии); «Оптимальная организация труда» (11,0%); «Оптимизм» (10,5%); «Эмоциональный дискомфорт» (9,3%); «Социальная интеграция в группе» (8,5%); «Позитивная мотивация» (7,6%); «Защищенность рабочего места» (6,2%). В итоге было показано, что в «группы риска» с выраженным комплексом негативных проявлений организационного стресса на всех уровнях анализа входят 1) исполнители; 2) работники дополнительного офиса и 3) молодые сотрудники. Установлено, что развитие предпосылок и проявление симптомов организационного стресса определяется не только формальными параметрами (уровень должностной позиции и тип подразделения), но и такой индивидуальной характеристикой, как стаж работы в организации, которая скорее отражает степень приверженности сотрудника банку.

#### Организационный стресс и групповая психологическая защита

Организационный стресс выступает здесь как фактор, провоцирующий активизацию групповых защитных механизмов как на уровне группы, так и организации в целом [10]. Дело в том, что поведение группы (как социально-психологической общности) в трудной жизненной ситуации можно теоретически описать и эмпирически изучить в контексте групповой целостности. Любые проявления активности группы, направленной на поддержание и сохранение групповой целостности, есть в то же время и способы воздействия группы на объективную и/или групповую реальность. Собственно, «трудной» для группы становится именно такая ситуация, которая содержит в себе

угрозу нарушения групповой целостности в любом из ее аспектов – топологическом, структурном или процессуальном – или во всех трех аспектах одновременно. Концептуальная основа анализа поведения группы с перспективой выделения социально-психологических механизмов поддержания групповой целостности задается классификацией такого рода групповых воздействий. Их можно соотнести по двум критериям: 1) адекватность / неадекватность реакции группы на угрозу ее целостности; 2) локализация источника угрозы – внешний / внутренний. Примем далее, что адекватными будут те формы и способы поведения группы, которые, во-первых, соответствуют локусу угрозы. Это означает, что в случае внешней опасности активность направляется вовне с целью произведения изменений во внешней по отношению к группе реальности, либо с целью изменения характера взаимодействия группы со средой, а внутренняя опасность повлечет за собой реструктурирование групповой реальности так, чтобы сохранить целостность группы как субъекта деятельности. Во-вторых, результатом групповой активности будет освобождение от данной угрозы на длительный срок и без необходимости постоянного воспроизведения защитных действий, т.е. ситуация будет «разрешена». Соответственно, неадекватными будут такие реакции, направленность которых не соответствует локализации источника угрозы, либо они требуют постоянного воспроизводства, т.е. не разрешают угрожающую ситуацию [7; 8].

При этом защитная активность группы может неблагоприятно сказываться на психическом благополучии отдельного работника [9]. Как известно, под экстремальными обычно понимаются такие условия деятельности человека, которые вызываются природными или техногенными факторами и которые оказывают неблагоприятное воздействие на физиологическом, психофизиологическом или психическом (интеллектуальном и эмоциональном) уровнях функционирования индивида. Вместе с тем, заслуживают особого исследовательского внимания те случаи, в которых негативное влияние на личность оказывают факторы, имеющие социально-психологическую природу. Рассмотрим подробнее один из таких примеров, получивших в литературе обобщенное название «моббинг» (от англ. *mob* – толпа) как форма психологического насилия в виде травли сотрудника в трудовом коллективе, как правило, с целью его последующего увольнения. В современном значении этот термин впервые употребил Х. Лейманн [12], обозначив им «психотеррор на рабочем месте». Он связывает моббинг прежде всего с негативными коммуникативными действиями человека или группы людей, направленными против отдельного сотрудника, происходящими часто или на протяжении длительного времени и придающими рабочим отношениям характер отношений между преступником и жертвой. Многие исследователи в этой области уже подробно описали и оценили негативные последствия моббинга, как индивидуальные, так и организационные. К индивидуальным последствиям относятся физические недомогания и психические нарушения вплоть до суицида. Организационные последствия моббинга включают в себя снижение производительности и качества труда, ухудшение психологического климата в коллективе, прогулы и

увольнения [4]. В частности, в самоотчетах жертв моббинга отмечаются нарушения сна, пищеварения, сердечно-сосудистой системы, чувство страха, переходящее в панику, депрессивные состояния, появление мыслей о самоубийстве. «Почти каждый день по утрам мне было плохо, иногда случалось и такое, что я выходил на улицу и меня рвало всем тем, что я съел на завтрак», «Потом я снова потерял покой... С годами это привело к тому, что у меня появилось нервное расстройство, проблемы с сердечно-сосудистой системой, я девять месяцев пролежал в больнице» [4, с. 292].

Таким образом, необходимо отметить, что сложившаяся за два последних десятилетия исследовательская традиция в этой области формировалась как фокусирующаяся преимущественно на индивидуально-психологических аспектах данного явления, т.е. в перспективе «от личности – к ее окружению». При этом молчаливо подразумевается, что нападки на конкретного сотрудника «по определению» несправедливы либо несоразмерны допускаемым им просчетам или ошибкам: «Я чувствовала, что вообще не могу ей угодить. Я очень старалась, но что бы я ни делала, она всегда находила что-то, что ей не нравилось» [4, с. 244].

Однако имеет смысл вспомнить, что исходно понятие «моббинг» было предложено К. Лоренцом для характеристики некоторых форм агрессивного поведения животных, например, стаи гусей, изгоняющих лису. Таким образом, первоначально речь шла, прежде всего, об особых совместных, «групповых» действиях, позволяющих более слабым существам, объединившись, противостоять более сильному противнику, пусть и в нападающей манере. Данное обстоятельство позволяет нам предложить новую трактовку моббинга в современной организации, а именно, как проявления групповой психологической защиты [7; 8]. Примечательно, что явление моббинга до сих пор рассматривалось в литературе преимущественно с двух сторон: как стрессогенный фактор рабочего места и как специфическая разновидность социальных конфликтов [11; 13; 14; 15; 16]. Однако, на наш взгляд, здесь можно усмотреть и своеобразное защитное поведение рабочей группы, которая воспринимает жертву моббинга как внутреннюю угрозу своему благополучному существованию, позитивному образу «Мы».

В частности, член организации (сотрудник подразделения) может быть воспринят остальными как «внутренняя угроза», если, например, низкое качество его работы вызывает недовольство начальства в отношении всего рабочего коллектива. «Оборонительная» активность группы смещается с руководителя на собственного члена, группа стремится «изгнать» его из собственных рядов. Следовательно, в этом ракурсе – «от группы к личности» – открываются совершенно новые перспективы изучения данного феномена. В центр исследовательского интереса попадает не отдельная личность, а ее ближайшее социальное окружение – трудовой коллектив, подверженный влиянию групповой психологической защиты.

Таким образом, важно подчеркнуть, что для организационного психолога любая организация предстает как сложная социальная система, обладающая социально-психологическими характеристиками и реализующая извест-

ные групповые процессы. Одним из таких процессов выступает защитная активность группы, проявляющаяся на уровне всей организации в целом и на уровне ее отдельных структурных подразделений. Смещение в последние годы фокуса внимания при изучении психологической защиты и ее механизмов с индивидуального (отдельная личность) на групповой уровень связано с тем, что в резко меняющихся социальных условиях особую остроту приобретает проблема «выживания» группы, ее способность противостоять разрушающему воздействию как извне, так и изнутри. Однако не все способы, к которым прибегает группа с целью сохранения своей целостности, могут быть отнесены к так называемым «здоровым». Явление моббинга служит здесь примером патологического поведения группы, которое приводит к временному удержанию ее целостности слишком высокой ценой для своих членов и, в конечном счете, для всей совокупности внутригрупповых отношений.

1. Артамонова Л.Н. Комплексная диагностика организационного стресса как средство оптимизации деятельности персонала. Дисс... канд. психол. наук. М., 2009.
2. Багрий М.А. Особенности развития профессионального стресса у врачей разных специализаций. Дисс... канд. психол. наук. М., 2009.
3. Качина А.А. Психологическая структура профессионального стресса у менеджеров разного должностного статуса. Дисс... канд. психол. наук. М., 2006.
4. Колодей К. Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления / Пер. с нем. Х.: Гуманитарный Центр, 2007. 368 с.
5. Леонова А.Б. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции // Психологический журнал. 2004. Т.25. №2. С. 75-85.
6. Леонова А.Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса // Вестник Московского университета. Серия 14, Психология. 2000. №3. С. 4-21.
7. Штпроо В.А. Исследование групповых защитных механизмов // Психологический журнал. 2001. №1. С. 5-15.
8. Штпроо В.А. Групповая психологическая защита в организации // Ярославский психологический вестник. Выпуск 21. М., 2007. С. 35-44.
9. Штпроо В.А. Моббинг: экстремальные условия для личности или групповой защитный механизм? // Личность в экстремальных условиях. Выпуск 2: сборник научных трудов. В 2 ч. Петропавловск-Камчатский: КамГУ им. Витуса Беринга, 2012. С. 107-111.
10. Штпроо В.А. Поведение группы в трудной жизненной ситуации // Личность в трудных жизненных ситуациях как актуальное научное направление копинг-исследований в России. Омск: Изд-во ОмГУ, 2009. С. 267-269.
11. Hubert A.B., Veldhoven van M. Risk sectors for undesirable behaviour and mobbing // Europ. Journ. of Work and Organizational Psychology. 2001. V. 10(4). P. 415-424.
12. Leymann H. Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann. Reinbeck bei Hamburg. Rowohlt Taschenbuch Verlag, 1993. 286 S.
13. Resch M., Schubinski M. Mobbing-prevention and management in organizations // Europ. Journ. of Work and Organizational Psychology. 1996. V.5(2). P. 295-307.
14. Roth W. Mobbing – Herkunft des Begriffs und sein theoretischer Hintergrund // Gruppendynamik und Organisationsberatung. 2002. V.33. H.2. S. 197-211.
15. Schwickerath J., Berrang F., Kneip V. Mobbing: Interaktionelle Problembereiche am Arbeitsplatz – psychosomatische Reaktionsbildung und Behandlungsansätze // Praxis Klinische Verhaltensmedizin und Rehabilitation. 2000. V.13. H.50. S. 28-46.
16. Zapf D. Mobbing in Organisationen – Überblick zum Stand der Forschung // Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie. 1999. V.43(1). S. 1-25.

## ВЛИЯНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ НА ТРАНСФОРМАЦИЮ МАСКУЛИННОСТИ

А.К. ЭШИЕВ, А.Б.АБДРАШЕВ

Статья посвящена анализу психологических причин трансформации маскулинности. В статье говорится, что реалии современной повседневной жизни показывают, что население испытывает большие психологические проблемы. По мнению автора, именно психологические проблемы являются одним из основных факторов трансформации маскулинности в кыргызском обществе. Общество пересматривает те основные мужские качества, которые были заложены любому мужчине с детства и мужчинам сложно поддерживать стандарт мужской роли. Многие мужчины испытывают гендерно-ролевой конфликт.

**Ключевые слова:** маскулинность, трансформация маскулинности, психологические факторы изменения маскулинности.

Неоспорим тот факт, что каждый человек является обладателем множества психологических черт характера. Некоторые черты являются как бы «бесполовыми», универсальными, а некоторые черты традиционно связываются с типично мужской или типично женской психологией. Некоторые типичные мужские или женские черты имеют свои эволюционно-генетические и физиологические основания, предпосылки. Например, уровень агрессивности и доминантности (рассматриваемые как типично мужские черты), как оказалось, коррелирует с уровнем концентрации у индивидов мужских половых гормонов – андрогенов. Другие черты формируются в процессе социализации, воспитания и развития личности. Не случайно же существуют социальные стереотипы маскулинности и фемининности. Хотя дело по преимуществу обстоит все-таки так, что приобретение тех или иных типично мужских или типично женских психологических черт происходит в результате совместного влияния обеих групп факторов – биологического и социального порядка. В этом контексте психологический пол радикально отличается от пола биологического. Останемся коротко на трех основных понятиях, о которых принято говорить в связи с феноменом «психологический пол» – маскулинность, фемининность, андрогинность. Попытаемся внести ясность относительно этих категорий гендерного анализа, как «маскулинность» и «фемининность».

Реалии современной повседневной жизни показывают, что население испытывает большие психологические проблемы. По нашему мнению, именно психологические проблемы являются одним из основных факторов трансформации маскулинности. На наш взгляд, одним из главных психологических факторов являются гендерные стереотипы – стандартизированные представления о моделях поведения и чертах характера, соответствующих понятиям «мужское» или «женское». Считаем, что гендерные стереотипы – внутренние установки каждого человека в отношении места в обществе, их функций и социальных задач женщины и мужчины.

На наш взгляд, именно гендерные стереотипы являются главными определителями жизненного пути, жизненных стандартов, стандартов образа жизни. В то же время, гендерные стереотипы, отражают общественное мнение