

подносить, находясь на публичном расстоянии. Не смотря на то, что изначально было оговорено, мол «ходят слухи...», ребята поверили сразу. Не было ни одного, кто бы возразил или засомневался. Это еще раз подтверждает, что молодежь более подвержена внушению.

На 2 курсе, в качестве «утки», был преподнесен «слух-желание». Эксперимент проводился накануне выдачи стипендии, и экспериментатор сообщил, что «ходят слухи, вместе со стипендией теперь будут выплачиваться социальные выплаты, размер стипендии увеличиться в разы и выплаты будут даже для тех, кто учится на коммерческой основе». Реакция в аудитории резко отличалась от реакции 3 курса. Студенты сразу активизировались, многие рассказывали, что уже слышали об этом и даже называли определенную сумму этих выплат. Сразу стало заметно, как настроение в группе пошло на подъем. В обсуждении участвовал практически весь курс, высказали массу предположений на эту тему.

После запуска слухов в обеих группах сразу же проводились повторные замеры уровня тревожности и внушаемости. Далее ребятам сообщалось о проводимом эксперименте.

В результате проведенного эксперимента, были получены следующие статистические данные. При помощи G критерия знаков удалось выяснить, что и «слух-пугало» и «слух-желание» не влияют на уровень тревожности молодежи. Уровни ситуативной (3 курс: $G_{эмп} = 45$, 2 курс $G_{эмп} = 37$) и личностной тревожности (3 курс $G_{эмп} = 47$, 2 курс $G_{эмп} = 34$) статистически значимо не изменились. Возможно, нужно было исследовать иные параметры. Но, может быть, тревожность изменяется не сразу после восприятия, а возрастает по мере распространения слухов. Таким образом, мы пришли к выводу, что уровень тревожности необходимо исследовать в динамике. Данное предположение является предпосылкой для дальнейшего исследования.

После проведенного эксперимента статистически значимо повысился уровень внушаемости в обеих группах (3 курс $G_{эмп} = 33$, 2 курс $G_{эмп} = 0$). Это значит, что и «слух-пугало» и «слух-желание» влияют на уровень внушаемости молодежи. Причем на 2 курсе внушаемость повысилась в большей степени. В хорошее люди склонны верить больше, нежели в плохое. Этой особенностью часто пользуются мошенники. Хорошая новость повышает доверчивость, и люди попадают на различные уловки.

В ходе эксперимента, мы сделали еще один вывод: для «эффективного» распространения слуха необходима соответствующая «почва» или нестабильная обстановка. В случае с 3 курсом это была ситуация с реорганизациями в вузе. А со вторым курсом эксперимент проводился накануне выдачи стипендии. Можно предположить, что ситуация ожидания (была небольшая задержка стипендии), усиливает скорость распространения слуха, так как «новость» о социальных выплатах подхватили мгновенно.

ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ СОСТОЯНИЕ ЛИЧНОСТИ В СИТУАЦИЯХ ВЫНУЖДЕННОЙ СМЕНЫ ПРОФЕССИИ

Ибрагимова О.И., Панфилов А.Н.

Филиал Казанского (Приволжского) Федерального университета, Елабуга, e-mail: Olesiniya89.1989@mail.ru

Каждый человек желает в своей жизни заниматься именно той деятельностью, которая ему действительно нравится, которая подходит по его темпераменту, характерологическим особенностям и вообще

которая будет удовлетворять потребностям человека, как целостную личность. Но на жизненном пути человека встречается множество трудностей, одним из которых в силу быстрых перемен во времени является вынужденная смена профессии. Вынужденная смена профессии имеет много значений в своем понимании. Во-первых – это может быть связано с ликвидацией предприятия, сокращение рабочих мест, с различными проблемами со здоровьем. Во-вторых человек может быть вынужден сменить профессию в связи с неактуальностью на данное время его профессией. В-третьих часто встречаются случаи, когда человек достигнул потолка в своей профессиональной деятельности и не видит дальнейшего своего развития, это чаще встречается уже в зрелом возрасте.

Для исследования эмоционального состояния личности в ситуациях вынужденной профессии были использованы следующие методики:

- 1) САН;
- 2) «шкала дифференциальных эмоций».

Полученные результаты показали, что в сравнении с двумя различными по возрасту выборками наиболее благоприятнее эмоциональное состояние у испытуемых более молодого возраста (от 24 до 30 лет), они чувствуют себя лучше, активнее, настроение выше, по сравнению с испытуемыми более старшего возраста (от 31 до 45 лет). Результаты второй методики показали, что у испытуемых в возрасте от 31 до 45 лет преобладающими эмоциями являются горе и вина, что составило 24%. Это означает, что люди в таком возрасте остро переживают такие перемены в их жизни как вынужденная смена профессии. Возможно, это связано с тем, что человек думает, что время ушло, и лучше было бы оставаться работать в той профессии, в которой он работал длительное время. У испытуемых в возрасте от 24 до 30 лет преобладающей эмоцией является гнев, что составило 24%. Это связано с тем, что личность в период вынужденной смены профессии испытывает несправедливость, это чувство не дает нормально анализировать, усиливает тревожность человека. Таким образом, можно сказать, что каждый человек в ситуации вынужденной смены профессии испытывает эмоциональное переживание. Но они различны у разных возрастных групп.

ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОЯВЛЕНИЯ ЛИДЕРСТВА У МОЛОДЕЖИ

Кияшко В.Д., Минахметова А.З.

Филиал Казанского (Приволжского) Федерального университета, Елабуга, e-mail: ekler:ik @yandex.ru

Феномен лидерства необходимо рассматривать в рамках гендерной психологии, так как гендерные стереотипы определяют поведение в личной жизни, в процессе межличностного взаимодействия, в профессиональной сфере и многих других.

В качестве выборки испытуемых выступили студенты 3 и 4 курса физико-математического факультета, в количестве 60 человек – 30 девушек и 30 юношей. В исследовании были использованы методика «Диагностика лидерских способностей» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий), тест «Маскулинность-фемининность» С. Бем и анкета лидера Т. Бендас.

В ходе исследования обнаружено, что по сравнению с юношами, девушки обладают более высокими лидерскими способностями, проявляют себе как уверенные, доминантные, упорные личности. Следовательно, девушки стали чаще занимать лидирующее положение в различных сферах жизни. Тем не менее, несмотря на частоту появления девушек-лидеров, важно отметить, что между юношами и девушками

не существует различий в проявлении изучаемого феномена ($t_{\text{эмп}} = 0,02$; $t_{\text{кр}} = 1,67$ на $p \leq 0,05$).

Среди юношей больше преобладает андрогинный тип личности, чем среди девушек. Такой факт снижает количество юношей, соответствующих своему гендерному типу, но позволяет им оценивать себя с точки зрения своего и противоположного пола. Результаты исследования показали, что девушек маскулинного типа больше, чем юношей фемининного. Поэтому изменение гендерной идентичности в современном обществе больше характерно женскому полу. Значимые различия по показателям маскулинности и фемининности между юношами и девушками не обнаружены ($t_{\text{эмп}} = -0,34$; $t_{\text{кр}} = 1,67$ на $p \leq 0,05$). Это говорит о том, что проявление данных типов не будет отличаться у представителей мужского и женского пола.

При анализе анкеты использовался 3 блок вопросов, касающихся двух ценностей – семьи (личной жизни) и карьеры, одобрения – неодобрения лидерства окружающими. Юноши придают высокую ценность семейным отношениям, готовы отказываться от реализации своих личных потребностей, ради построения и развития благополучных семейных отношений. Девушки предпочитают не разделять данные ценности, и определяют их как наиболее важные. Соответственно, девушкам важно реализовывать свои потребности, как в сфере семьи, так и в рабочей сфере. Тем самым важно отметить, что современной молодежью отвергается стереотип о том, что мужчина должен заниматься карьерой, а женщина – семьей. Следовательно, девушки выбирают карьеру как одну из важнейших ценностей чаще, чем юноши. Юноши считают главной ценностью семью чаще, чем девушки.

В зависимости от того, какой тип гендерной личности проявляется у человека, происходит выбор ценностей, например между карьерой и семьей. Человек с фемининным типом скорее всего выберет семью как одну из важнейших ценностей, а маскулинный тип предполагает выбор карьеры и лидерских позиций.

Коэффициент корреляции Пирсона между показателями лидерских способностей и показателями маскулинности/фемининности показал, лидерские способности проявляются у юношей с высоким показателем маскулинности ($r = 0,57$), а у девушек с низким показателем фемининности ($r = -0,60$). Юноши идентифицируют себя со своим гендерным типом и реализуют присущую им гендерную роль. Девушкам для соответствия лидерской роли необходимо меньше проявлять качества фемининного типа, больше развивать качества маскулинного. При выборе лидерской роли юноши строят свое поведение согласно гендерному стереотипу о мужском лидерстве, а девушки-лидеры развивают в себе тип противоположного пола, чтобы добиться высоких результатов, конкурируя с мужчинами. Следовательно, юноши и девушки-лидеры должны развивать в себе мужские качества, которые способствуют развитию лидерских качеств.

Результаты исследования подтверждают, что девушки стали чаще проявлять высокий уровень лидерских качеств, поэтому среди них стали чаще встречаться девушки маскулинного типа. Такие девушки высшей ценностью определяют карьеру и самореализацию себя как личности. Для успешности их деятельности необходимы высокие показатели маскулинности, низкие – фемининности.

Современное общество не предполагает разделение лидеров по половому признаку. Если человек обладает высокими лидерскими способностями и отвечает качествам лидера, или качествам маскулинного гендерного типа, то он будет успешен. Тем

не менее, маскулинность лидерства подтверждает тот факт, что роль лидера исторически определена для мужчин. Для девушек данная роль осложняется тем, что она должна соответствовать мужской роли и снижать показатели качеств, которые заложены в ней для реализации семейных функций.

ЗАЩИТНО-СОВЛАДАЮЩЕЕ ПОВЕДЕНИЕ РАБОТНИКОВ СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ

Кияшко В.Д., Исмаилова Н.И.

Филиал Казанского (Приволжского) Федерального университета, Елабуга, e-mail: ekler.ik@yandex.ru

Эмоциональная насыщенность профессиональной деятельности педагога требует от него наличия больших резервов самообладания, навыков саморегуляции и способности выстраивать адекватное поведение в стрессовых ситуациях, иными словами регулировать свое поведение с помощью механизмов психологической защиты и совладания, которые составляют многокомпонентную систему защитно-совладающего поведения.

В процессе изучения данного феномена была поставлена гипотеза исследования о том, что существуют различия в проявлении механизмов защиты и совладания между подчиненными и руководителями: механизмы защиты выражены у подчиненных, механизмы совладания – у руководителей.

Эмпирическая выборочная совокупность составляет 60 человек – работников сферы образования (30 человек – руководители, 30 человек – подчиненные).

В исследовании были использованы следующие методики: тест-опросник «Индекс жизненного стиля» (Р. Плутчик, Г. Келлерман, Г. Конте), копинг-тест Р. Лазаруса, тест «Диагностика псевдокомпенсаций».

Для выявления различий в уровне выраженности механизмов психологической защиты для несвязанных выборок использовался многофункциональный критерий t-Стьюдента. Критические значения на 5% = 1,67, на 1% = 2,00. Эмпирическое значение по шкале «Компенсация» $t = 2,61$ попало в зону значимости, а эмпирические значения оставшихся шкал попали в зону незначимости. Следовательно, для обеих выборок характерно использование механизмов защиты в процессе профессиональной деятельности, но использование механизма компенсации различно для подчиненных и руководителей.

Для выявления различий в уровне выраженности псевдокомпенсаций для несвязанных выборок использовался многофункциональный критерий t-Стьюдента. Критические значения на 5% = 1,67, на 1% = 2,00. Эмпирические значения по шкале «Комплекс ухода в болезнь» ($t = 1,73$), «Комплекс лениности» ($t = 1,78$), «Комплекс саморекламы» ($t = 1,87$), «Комплекс уходящей молодости» ($t = 2,08$) попало в зону значимости, а эмпирические значения оставшихся шкал попали в зону незначимости. Следовательно, для обеих выборок характерно использование псевдокомпенсаций в процессе профессиональной деятельности, но использование комплекса ухода в болезнь, лениности, саморекламы и уходящей молодости различно для подчиненных и руководителей.

Для выявления различий в уровне выраженности копинг-стратегий для несвязанных выборок использовался многофункциональный критерий t-Стьюдента. Критические значения на 5% = 1,67, на 1% = 2,00. Эмпирические значения по шкале «Самоконтроль» ($t = 2,18$), «Поиск социальной поддержки» ($t = 2,27$), «Принятие ответственности» ($t = 1,97$) попало в зону значимости, а эмпирические значения оставшихся шкал попали в зону незначимости. Сле-