

УДК 316.6

DOI: 10.34670/AR.2020.46.5.005

**Влияние национально-психологических особенностей тувинцев
на взаимоотношения в коллективе****Ооржак Лариса Николаевна**

Кандидат психологических наук,
доцент кафедры «Психология»,
Тувинский государственный университет,
667000, Российская Федерация, Кызыл, ул. Ленина, 45-21;
e-mail: Larisa_oorjak@rambler.ru

Аннотация

Статья посвящена одной из актуальных проблем этнопсихологии — учета этнопсихологического аспекта в управлении. В статье представлен анализ теоретических и эмпирических результатов исследования национально-психологических особенностей представителей двух этнических групп. Приводятся результаты сравнительного анализа влияния, этнической аффилиации и идентичности сотрудников на взаимодействие; ценностных ориентаций в пределах психологической универсалии «индивидуализм-коллективизм» в четырех сферах жизненной активности: ориентации на власть, ориентации на группу, ориентации друг на друга и ориентации на изменения; авто-гетеростереотипов сотрудников МВД по Республике Тыва. На материалах теоретического анализа и эмпирических исследований анализируются этнопсихологические феномены в контексте психологии управления, изучаются механизмы их функционирования. Предпринята попытка сравнить этнопсихологические особенности тувинцев и русских при взаимодействии в коллективе. Рассмотрение проблем этнической психологии, в частности, психологии управления, в настоящее время важно для практической деятельности людей, учета их национальных особенностей, решения задач массовой коммуникации, службы семьи. Результаты работы, полученных в этнической психологии, должны составлять основу идеологической работы, воспитания и обучения людей. Изучение национально-психологических особенностей людей расширяет научное представление о личности, позволяет раскрыть характерные закономерности социальной детерминированности и исторической изменчивости психики людей.

Для цитирования в научных исследованиях

Ооржак Л.Н. Влияние национально-психологических особенностей тувинцев на взаимоотношения в коллективе // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2019. Т. 8. № 5А. С. 38-47. DOI: 10.34670/AR.2020.46.5.005

Ключевые слова

Этнопсихология, управление, коллективизм-индивидуализм, авто-гетеростереотипы, идентификация, аффилиация, ценностные ориентации, психика, тувинцы, русские.

Введение

Изучение национально-психологических особенностей людей расширяет научное представление о личности, позволяет раскрыть характерные закономерности социальной определенности и исторической изменчивости психики людей. Национально-психологические феномены проявляются как на уровне индивидуальных характеристик индивидов, так и на уровне групп и влияют на групповую динамику служебных коллективов и на деятельность в целом. Исследовать эти феномены – значит, выявить существенные характеристики психики того или иного этноса, их закономерности и механизмы проявления.

Для того, чтобы исследовать этнопсихологические характеристики тувинцев, важно выделить, под воздействием каких этнических факторов они сформировались. Все психологические черты по своему содержанию являются общечеловеческими, в то же время, люди различаются по своей психологии, что справедливо и для представителей разных этносов. В этом проявляется многообразие условий бытия человека, его контактов с другими людьми, отражающихся на его психологическом облике. Ценностные ориентации народа, его история, культурные традиции, обычаи, нравы, язык – главные условия существования того или иного этноса [Бойко, 2006]. В свое время Л.С. Выготский писал, что национальные формы развития представляют собой несомненный и великий исторический факт. Все то, что усваивает ребенок, приравнивается к тем особым формам поведения, языка, обычаев, нравов и навыков, которые культивируются в этносе [Баумштейн, 1996]. Л.Н. Гумилев писал, что «каждый этнос имеет свою собственную внутреннюю, практически неповторимую структуру и стереотип поведения. Внутренняя структура этноса – это строго определенная норма отношений между коллективом и индивидом и индивидов между собой» [Бойко, 2006].

Для тувинцев характерны свои собственные социально-исторические условия бытия, влияющие на процесс формирования психологического менталитета его представителей. Эти условия различны по своему характеру и, соответственно, формировали у тувинцев своеобразные черты психики. Само же воздействие этих условий, понимаемых как совокупность конкретных факторов, отражается по-разному в различных сферах национального самосознания – мотивационно-фоновой, эмоционально-волевой, интеллектуально-познавательной и коммуникативно-поведенческой.

Основная часть

Тувинцы относятся к тюркским народам России, представляет собой достаточно самобытную национальную общность. Наиболее яркими этнопсихологическими особенностями тувинцев является: острое национальное самолюбие, особое чувство осознания своей национальной принадлежности; неприхотливость и непритязательность в быту и при выполнении профессиональных повседневных обязанностей; высокое чувство ответственности перед коллективом, руководителем и сослуживцами; дисциплинированность, исполнительность и настойчивость при выполнении любых видов деятельности; резкая прямота суждений, открытость во взаимодействии и общении с представителями своей и других этнических общностей, стремление к равноправным отношениям с ними; групповая, национальная и родовая сплоченность; при слабом знании русского языка, у них присутствует определенная стеснительность и скованность при общении с представителями других этнических общностей, некоторая пассивность, стремление удовлетвориться общением в своем национальном

окружении [Донгак, 2003].

Тувинцы гостеприимны, которым характерно чувство единой национальной принадлежности, сплоченность и терпимость. Многие путешественники отмечали, что перед лицом опасностей тувинцы показывал образец сплоченности и организованности. Терпение, терпимость как одно из качеств древнего кочевника, тоже была характерной для тувинцев [Кочетков, 2002]. Еще одной специфической чертой характера тувинцев можно назвать тувинскую национальную гордость. Немаловажной характеристикой менталитета тувинцев в данном контексте является их подчас гипертрофированная любовь к малой родине, а также их развитое чувство долга перед малой родиной [Лебедева, 2016]. С тематикой национального характера перекликаются современные исследования этнической идентичности. В этой связи можно назвать работы по этнической идентичности тувинцев З.В. Анайбан, М.В. Монгуш, В.С. Донгак, Б.А. Мышлявцева.

Еще одним из условий, сформировавших психологические характеристики тувинцев, является религия. В прошлом, религиозные авторитеты способствовали решению этических, социальных, культурных, а иногда и политических вопросов. И сегодня, не случайно, в условиях социально-экономических изменений, священнослужители и шаманы вновь стали играть важную роль в образе жизни тувинцев. Более древней религией тувинцев является шаманизм, которая связана с многовековым нравственно-психологическим наследием народа. Многие современные тувинцы причисляют себя к буддистам. Буддизм проник в край из Монголии, и тувинец приспособил «желтую религию» к своему миропониманию. Официальное принятие буддизма в форме ламаизма произошло в 1753 г. Наряду с шаманизмом, буддизм был принят государственной религией. Поэтому современные историки тыва этноса считают, что принятие буддизма сыграло огромную роль в этнической консолидации и недопущении их ассимиляции [Лебедева, 2016].

Таким образом, можно сказать, что под влиянием исторического, социально – экономического и культурного факторов были сформированы следующие социально – психологические особенности тувинцев: терпимость, чувство единой родоплеменной и национальной принадлежности, неприхотливость, самостоятельность, независимость, способность переносить трудности, эмоционально–волевая устойчивость, гостеприимность, чуткость, искреннее уважительное отношение к старшим и младшим, вежливость, уважение достоинства и чести других людей и др. Природно-климатические условия сформировали самоограничение, самоуспокоенность, умеренность во всем, стремление к балансу и гармонии в жизни (особенно к явлениям окружающего мира) [Монгуш, 2006].

С целью выявить сущность и содержание национально-психологических особенностей нами были использованы следующие методики: тест выявляющий этническую аффилиацию, метод изучения статуса этничности в структуре социальной идентичности Куна и Макпартленда «Кто Я?», тест «Культурно-ценностный дифференциал» (КЦД); модифицированный метод цветных метафор Соломина, для выявления ценностных ориентаций и мотивов служебной деятельности, диагностический тест отношения (ДТО), модифицированная методика А.Н. Журавлевой для выявления ролевых представлений о реальном и ожидаемом руководителе, представляющего конкретную этническую общность; методика К. Томаса для выявления поведенческих тенденций в конфликтных ситуациях [Резников, 1998]. В исследовании приняли участие 307 (157 тувинцев и 150 русских) сотрудников МВД Республики Тыва.

По результатам теста на выявление **этнической аффилиации** выявилось, что среди тувинцев как представителей более коллективистской культуры, которое подтвердилось нашим

исследованием, выраженность аффилиативных тенденций (например, «никогда не забываю о своей этнической принадлежности», «человеку необходимо ощущать себя частью своей национальной группы») оказалась существенно выше, чем среди русских сотрудников. Почти в два раза реже по сравнению с респондентами тувинской национальности русские демонстрировали этноаффилиативные установки (35% среди русских, 66,5% среди тувинцев). Соответственно среди русских были более популярны противоположные тенденции. «Не имеет значения национальность», «не обязательно быть частью нации», так считали 65% русских респондентов и 21% тувинских. Помимо личностных и культурных особенностей на рост потребности личности в единении с собственной этнической группой оказывает влияние и социальная ситуация. В процессе деятельности эта потребность усиливается, а при реализации, вступая в конфликт с другими ценностями, значимо трансформируется, переходя из внутренней психологической ориентации на внешний инструментальный уровень. Но среди сотрудников тувинской национальности встречались сотрудники не только индифферентные в этом отношении, но и идеоцентрики, то есть те, кто отдавал явное предпочтение индивидуальным ценностям (16%).

Групповой уровень стремления принадлежать к этнической общности выражается также в потребности в позитивной этнической идентичности и этнической безопасности. Поэтому мы попытались определить представленность категории «национальность» в идентификационных матрицах этнических групп. По результатам контент-анализа данных, полученных с помощью методики «Кто Я?» Куна и Макпартленда, все ответы по были отнесены к объективным или субъективным характеристикам. В число объективных, отражающих уровень групповой идентичности, входили характеристики, связанные с социальным статусом, с семейными ролями, с полом и т.д., то есть с группами людей, к которым либо нельзя не принадлежать, существуя в обществе, либо принято принадлежать. Анализ восприятия сотрудниками самих себя в системе социальных связей и отношений показывает, что число объективных характеристик обычно преобладает над субъективными. В целом, по нашей выборке, объективные характеристики составили свыше 80% от всего числа самоидентификаций. Наиболее часто встречается ответ «Человек», это обусловлено широким уровнем обобщения присущим понятию «Человек». То же самое можно сказать и про ответы «Гражданин», «Мужчина», «Личность». Следующий по частоте встречаемости ответ «Сотрудник», по всей видимости, несет узкую смысловую нагрузку, обозначая конкретную профессиональную роль, присущее респонденту. Помимо профессионального «Я-образа», ответы респондентов указали на существование в структуре самосознания «Семейного Я» («Сын, дочь»; «Муж, жена»; «Отец, мать»).

При сопоставлении рангов (порядкового номера следования) ответов респондентов, выяснилось, что понятие, обозначающее этнический «Я-образ» (средний ранг – 8,7) занимает промежуточное положение между понятиями «Сын» (средний ранг – 7,9) и «Муж» (средний ранг – 10,3). Это позволило нам сделать предположение о том, что в структуре Я-концепции личности сотрудника этнический «Я-образ» сочетается с «Семейным Я образом».

Кроме этого, с помощью данного теста, исследовалась представленность категории «национальность» в двух этнических группах. Выявилась меньшая гиперэтничность русских сотрудников, что может свидетельствовать о том, что этническая принадлежность для них не несет той высокой значимости, какую она имеет для тувинцев. В целом, русские сотрудники стремятся в первую очередь сохранить свой социально-профессиональный статус и поэтому демонстрируют более высокий уровень этнической толерантности. В результате, среди русских

этнически интолерантных лиц, в среднем по всем опрошенным, в полтора раза меньше, чем среди тувинцев. Это объясняется не столько терпимостью как качеством национального характера, сколько диктатом этносоциальной ситуации. Терпимость выступает как защитный механизм, когда русским в целях адаптации приходится стремиться к пониманию интересов титульного народа.

Ценностные ориентации, несомненно, влияют на взаимодействие и поведение сотрудников в коллективе. Поэтому, чтобы выявить ценностные ориентации, мы воспользовались методикой «**Культурно-ценностный дифференциал**» (Г.У. Солдатова, С.В. Рыжова), которая измеряет в пределах психологической универсалии «индивидуализм-коллективизм» групповых ценностных ориентаций в четырех сферах жизненной активности: ориентации на власть, ориентации на группу, ориентации друг на друга и ориентации на изменения.

Мы сравнивали эти ориентации у тувинских и русских сотрудников, чтобы посмотреть, как справляются с когнитивной неопределенностью сотрудники, совпадают ли поиски этой определенности и как это отражается на межэтнических отношениях.

На уровне образов восприятия, представители тувинского этноса, по сравнению с русскими, представляют более коллективистскую культуру. Причем они отличаются от русских по всем четырем шкалам. В первую очередь по шкале «ориентация на группу – ориентация на себя». Это согласуется с их высокими показателями ассоциированности с группой и уровнем этнической солидарности. В Мы-образах тувинцев высоко актуальны внутригрупповая поддержка, согласованность и подчинение. Например, более 73% тувинцев относят к самым характерным качествам своего народа «взаимовыручку». Менее выраженной эта группа ориентации оказалась у русских.

У тувинцев также меньше неопределенности в восприятии своей группы в структуре властных отношений. В целом они чаще, чем русские, оценивают собственную этническую группу как дисциплинированную и уважающую власть. Эти два качества у тувинцев входят в число высокостереотипных характеристик. В решении своих проблем и русские, и тувинцы не «рассчитывают на власти». Такое качество как «своеволие» оказалось одним из высоко стереотипных характеристик Мы-образа русских сотрудников.

Тувинцы демонстрируют большую закрытость для перемен по сравнению с русскими. Они стремятся избежать неопределенности через отрицание изменений. В большей степени настроены на преодоление неопределенности через перемены русские сотрудники.

Если на перемены тувинцы реагируют настороженно, то в сфере межличностных отношений тувинцы демонстрируют большую открытость для взаимодействия, чем русские. Продвижение тувинцев к полюсу «настроенность на взаимодействие» определяется за счет того, что они в целом несколько решительнее, чем русские, отрицают у себя агрессивность, холодность и соперничество (45%). Сотрудники русской национальности также отрицают у себя агрессивность и холодность, однако «настроенность на взаимодействие» выражено слабо (24%).

Для тувинцев не попадает в число одобряемых ценностей «холодность», это показывает, как значим для данной этнической группы эмоциональный уровень взаимодействия и внешнее проявление чувств.

Меньший коллективизм русских сотрудников МВД Республики Тыва выражается в следующем. Русские менее ориентированы на свою группу. Они чаще оценивают ее как разобщенную (62%). Поэтому в решении своих проблем они нередко предпочитают «рассчитывать на себя». В их самооценках такие характеристики как открытость, устремленность в будущее и склонность к риску имеют наибольший вес. Это означает, что они настроены на преодоление неопределенности в обществе через изменения.

Привлечение дополнительных индикаторов показывает, что меньшая выраженность «патерналистского» комплекса («уважают власть», «рассчитывают на власть», «послушные») компенсируется у русских сотрудников идеологией «порядка». Они более активно поддерживают идеи о необходимости «восстановления правового порядка в республике, укрепления дисциплины».

Коллективистская направленность тувинцев усилена таким качеством, как внутригрупповое подчинение. Основные различия между тувинцами и русскими были получены по измерению «сильный социальный контроль - слабый социальный контроль». Среди тувинцев высок уровень социальных авторитетов. Например, уважение к власти и дисциплинированность сочли характерными чертами своего народа (73% тувинцев). У русских же, наоборот, в число высоко стереотипных характеристик попадает недоверие к власти (35%). Кроме того, тувинцы приписывают русским своеволие и рискованность, а своей группе — подчинение и осторожность. Таким образом, в сфере межгруппового взаимодействия тувинцы хотели бы видеть русских более покладистыми и доверяющими, а русские тувинцев-более уступчивыми.

По данным, полученным с помощью Диагностического теста отношений (Г.У. Солдатова), с целью исследования эмоционально-оценочного компонента стереотипа, выявилось, что по степени предубежденности испытуемых в целом получились низкие коэффициенты интенсивности у обеих групп испытуемых.

Анализ данных исследования свидетельствует о том, что у русских сотрудников представление о себе совпадают с представлениями об идеальном русском (табл.1). Данные респонденты представляют себя гордыми, общительными, упрямыми, осторожными. Эти качества по сравнению с другими наиболее выражены. Они оцениваются по 3,1 – 3,5 балла. Эта категория сотрудников не считает себя навязчивыми, лицемерными, бесхарактерными. Эти качества либо отсутствуют, либо выражены слабо. Средний балл равен 1,7 – 1,75.

Таблица 1 - Авто и гетеростеретипы русских сотрудников

	Я сам	Тип русс	Идеал русс	Типич тув	Идеал тув
Я сам	1,000	0,256	0,536	0,351	0,370
Типич русс	0,250	1,000	0,391	0,577	0,251
Идеал русс	0,536	0,391	1,000	0,422	0,718
Типич тув	0,351	0,577	0,422	1,000	0,547
Идеал тув	0,370	0,251	0,718	0,547	1,000

При оценке типичного русского на первый план выходят такие качества как общительность, остроумие, вспыльчивость, находчивость (3,2 – 3,45). Наименьшим баллом оценены лицемерие и педантичность (1 – 1,1).

Идеальный русский должен быть как типичный русский: общительным, находчивым и остроумным. Только степень выраженности данных качеств у идеала должна быть гораздо выше, чем у типичного представителя русского этноса. Кроме, того он должен в отличие от типичного русского представителя обладать настойчивостью и быть активным. Эти качества у типичного русского выражены меньше среднего и оцениваются в 2,5 балла. Степень выраженности всех перечисленных ярких характеристик идеального представителя русской национальности очень высока: 3,6 – 3,95. Среди нежелательных качеств идеального русского это - бесхарактерность (1,45), лицемерие (1,4) и трусливость (1,25). По данным расчетов амбивалентности образ идеального русского также является наиболее согласованными и составляют А.обяз. = 0,55.

Типичный представитель другой национальности (тувинец) – активный, общительный,

гордый, настойчивый. Степень выраженности данных оценивается в 3,4-3,75 балла (выражены в полной мере). В наименьшей степени типичному тувинцу присущи – бесхарактерность и остроумие (1,75 – 2 балла).

Следует отметить, что у образов типичного русского и типичного тувинца наблюдается положительная корреляция ($r = 0,577$; $p = 0,01$; $r = 0,53$). Также данные расчетов коэффициента амбивалентности, предполагающие измерение степени эмоциональной определенности стереотипов, показали нам и другую интересную тенденцию: авто и гетеростереотипы у сотрудников, являются наиболее рассогласованными и неопределенными (А общ типичный русский = 0,75; А общ типичный тувинец = 0,77). В целом можно заключить, что данной категории сотрудников сложно выделить существенные различия образов представителей своей и чужой национальности. Такая же тенденция прослеживается в представлении образов идеального русского и идеального тувинца, где выявлен самый высокий уровень корреляции у данной группы ($r = 0,718$, $p = 0,01$).

Образы идеального тувинца и идеального русского имеют низкие коэффициенты амбивалентности, показывающие единообразие оценок (А общ идеальный тувинец = 0,59; А общ идеальный русский = 0,55).

Таким образом, для тувинских сотрудников характерны следующие тенденции: представления о себе совпадают с представлениями об идеальном тувинце; также им сложно выделить существенные различия образов своей и другой национальности; отмечаются почти полное совпадение содержания «идеальных образов» представителей двух национальностей.

При оценивании себя у респондентов тувинской национальности выявлен высокий уровень корреляции с образом типичного тувинца ($r = 0,766$; $p = 0,53$). Данная группа выделяет следующие характеристики: покладистый (3,5), настойчивый (3,38), активный (3,31). Менее всего выделяют такие качества: бесхарактерность (1,5), трусливость (1,69).

Таблица 2 - Авто и гетеростереотипы тувинских сотрудников

	Я сам	Тип русс	Идеал русс	Типич тув	Идеал тув
Я сам	1,000	0,402	0,576	0,766	0,621
Типич русс	0,402	1,000	0,564	0,342	0,150
Идеал русс	0,576	0,564	1,000	0,542	0,408
Типич тув	0,766	0,342	0,542	1,000	0,658
Идеал тув	0,621	0,150	0,408	0,658	1,000

Типичный тувинец, по мнению сотрудников тувинской национальности, обладает в большей степени высокомерием (3,44), активностью (3,25), гордостью (3,06), находчивостью (2,88). Остальные качества выражены слабо или имеют среднюю степень выраженности (2,31).

Образ типичного тувинца коррелирует с образом идеального тувинца ($r = 0,658$; $p = 0,01$).

Идеальный тувинец – дипломатичный (3,69), общительный (3,63), покладистый (3,69), экономный (3,5), остроумный (3,25). В отличие от типичного тувинца, он не гордый (1,63), менее агрессивный (2,63), более аккуратный (3,06).

Подводя итог полученных данных о тувинских сотрудниках, можно сделать вывод, что описание себя у тувинцев очень похоже, с представлениями о типичном тувинце и идеальном тувинце, а также представлениями об идеальном русском человеке.

Все испытуемые показывают высокие коэффициенты амбивалентности при оценивании типичного представителя своей национальности. Сравнивая результаты по таблицам, можно отметить, что наибольшая неопределенность в автостереотипе характерна для русских сотрудников.

В целом получились низкие коэффициенты интенсивности предубежденности у обеих групп испытуемых. В результате исследования влияния, этнической аффилиации и идентичности сотрудников на взаимодействие; ценностных ориентаций в пределах психологической универсалии «индивидуализм-коллективизм» в четырех сферах жизненной активности: ориентации на власть, ориентации на группу, ориентации друг на друга и ориентации на изменения; авто-гетеростереотипов сотрудников МВД по Республике Тыва можно сделать вывод о том, что:

1. Этноаффилиативная тенденция тувинцев не носит отрицательную окраску в отношении к русским, т.к принадлежность к своей этнической группе для них является психологической защитой, а не проявлением этноцентризма. Об этом свидетельствуют данные исследования о позитивных компонентах этнической идентичности.

2. Коллективистская направленность тувинцев в ценностно-мотивационной сфере выражена в приоритете интересов группы, что предполагает следование традициям, послушание, чувство долга, которые способствуют сплоченности в коллективе и гармоничным отношениям между сотрудниками. Содержание ценностных ориентаций у сотрудников русской национальности, ближе к индивидуализму, которое выражается в свободе и самостоятельности в суждениях, способности принимать решение и брать на себя ответственность.

3. Выявлено наличие таких ценностей как взаимовыручка, дисциплинированность, ориентация на авторитет власти сотрудников тувинцев, которые влияют на эффективное взаимодействие в коллективе.

4. У сотрудников формирование позитивных авто-гетеростереотипов имеют четкий, определенный характер. Обнаружено стремление респондентов добавить в автостереотип черты идеальных образов представителей другой национальности. Гетеростереотип также близок и идеальному образу представителям другой национальности, и представлениям другой национальности, и представлениям о себе самих респондентов.

5. Если автостереотип – это «наш образ для других», а гетеростереотип «образ других для нас», то совпадения семантических структур этих образований отражают степень межкультурного взаимопонимания и взаимную проницаемость психологических границ сотрудников тувинской и русской национальности.

6. В ценностных ориентациях и мотивационной сфере выявились общие тенденции за исключением того, что у тувинцев высок уровень социальных авторитетов. Например, уважение к власти и дисциплинированность занимают более высокую значимость, чем у русских сотрудников.

Заключение

Избранная направленность научного исследования, полученные теоретико-методологические выводы и прикладные результаты позволяют выработать следующие практические рекомендации:

1. В целях снижения конфликтности в обществе, улучшения социально-политической обстановки в Республике Тыва рекомендовать руководителям предприятий и организаций при отборе персонала на всех уровнях управления учитывать полиэтничный состав коллектива, своеобразие национально-психологических особенностей персонала, специфику взаимодействия.

2. В интересах снижения конфликтных отношений в полиэтнических коллективах следует учитывать: особенности ценностей и смысложизненных ориентаций тувинцев и русских, специфику этнических атрибуций, различие в нормативных моделях поведения.

Библиография

1. Андреева Г.М. Социальная психология. М., 2000. С. 33-35.
2. Баумштейн Т.А. Этнопсихологические различия в структуре общительности у представителей коми и русской национальности // Психологическая структура общительности, ее половозрастные и национально-этнические особенности. М., 1996. 53 с.
3. Бойко З.В. Этнические стереотипы в межкультурном взаимодействии // Проблемы современного образования. М., 2006. 40 с.
4. Донгак В.С. Этническая идентичность тувинцев: дис.... канд. социол. наук. СПб., 2003. 183 с.
5. Кочетков В.В. Психология межкультурных различий. М.: ПЕР СЭ, 2002. 416 с.
6. Кужугет А.К. Духовная культура тувинцев. Структура и трансформации. Кемерово, 2006. 23 с.
7. Ламажаа Ч. Резкая континентальность тувинцев. Зарисовки об особом внутрисаянском мире // Центр Азии. 2004. 13 августа.
8. Лебедева Н.М. Этнопсихология. Люберцы: Юрайт, 2016. 491 с.
9. Мандель Б.Р. Этнопсихология. М.: Флинта, 2014. 320 с.
10. Монгуш М. Этническая идентичность тувинцев // Вопросы изучения истории и культуры народов Центральной Азии и сопредельных регионов. Кызыл, 2006. 45 с.
11. Резников Е.Н., Товуу Н.О. Этнопсихологические характеристики народа Тыва: теория и практика. М., 2002. 235 с.
12. Солдатова Г.У. Психология межэтнической напряженности. М.: Смысл, 1998. 111 с.
13. Стефаненко Т.Г. Этнопсихология. М.: Аспект Пресс, 2013. 224 с.
14. Товуу Н.О. Социально-психологические исследования: этнос тыва на рубеже веков (XX–XXI вв.). Кызыл, 2009. 44 с.

The influence of the national psychological characteristics of Tuvans on the relationship in the team

Larisa N. Oorzhak

PhD in Psychology,
Associate Professor of the Department of Psychology,
Tuvan State University,
667000, 45-21, Lenina st., Kyzyl, Russian Federation;
e-mail: larisa_oorzhak@rambler.ru

Abstract

The article is devoted to one of the pressing problems of ethnopsychology, the consideration of the ethnopsychological aspect in management. The article presents an analysis of the theoretical and empirical results of a study of national psychological characteristics of representatives of two ethnic groups. The results of a comparative analysis of the influence, ethnic affiliation and identity of employees on interaction; value orientations within the psychological universalism “individualism-collectivism” in four areas of vital activity: orientation to power, orientation to the group, orientation to each other and orientation to changes; auto- and hetero- stereotypes of employees of the Ministry of Internal Affairs in the Republic of Tuva. Based on the materials of theoretical analysis and empirical research, ethnopsychological phenomena in the context of management psychology are analyzed, the mechanisms of their functioning are studied. An attempt was made to compare the ethnopsychological characteristics of Tuvans and Russians during interaction in a team. Consideration of problems of ethnic psychology, in particular, management psychology, is currently important for the practical activities of people, considering their national characteristics, solving

problems of mass communication, family service. The results of work obtained in ethnic psychology should form the basis of ideological work, education and training of people. The study of the national psychological characteristics of people expands the scientific understanding of personality and reveals the characteristic laws of social determinism and historical variability of the psyche of people.

For citation

Oorzhak L.N. (2019) Vliyanie natsional'no-psikhologicheskikh osobennostei tuvintsev na vzaimootnosheniya v kollektive [The influence of the national psychological characteristics of Tuvans on the relationship in the team]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 8 (5A), pp. 38-47. DOI: 10.34670/AR.2020.46.5.005

Keywords

Ethnopsychology, management, collectivism-individualism, auto-hetero- stereotypes, identification, affiliation, value orientations, psyche, Tuvans, Russianp.

References

1. Andreeva G.M. (2000) *Sotsial'naya psikhologiya* [Social Psychology]. Moscow.
2. Baumshtein T.A. (1996) Etnopsikhologicheskie razlichiya v strukture obshchitel'nosti u predstavitelei komi i russkoi natsional'nosti [Ethnopsychological differences in the structure of sociability among representatives of the Komi and Russian nationalities]. In: *Psikhologicheskaya struktura obshchitel'nosti, ee polovozrastnye i natsional'no-etnicheskie osobennosti* [Psychological structure of sociability, its age and gender and national-ethnic characteristics]. Moscow.
3. Boiko Z.V. (2006) Etnicheskie stereotipy v mezhkul'turnom vzaimodeistvii [Ethnic stereotypes in intercultural interaction]. In: *Problemy sovremennogo obrazovaniya* [Problems of modern education]. Moscow.
4. Dongak V.P. (2003) *Etnicheskaya identichnost' tuvintsev. Doct. Dip.* [Ethnic identity of Tuvanp. Doct. Dip.]. St. Petersburg.
5. Kochetkov V.V. (2002) *Psikhologiya mezhkul'turnykh razlichii* [Psychology of intercultural differences]. Moscow: PER SE Publ.
6. Kuzhuget A.K. (2006) *Dukhovnaya kul'tura tuvintsev. Struktura i transformatsii* [The spiritual culture of Tuvanp. Structure and transformation]. Kemerovo.
7. Lamazhaa Ch. (2004) Rezkaya kontinental'nost' tuvintsev. Zarisovki ob osobom vnutrisayanskom mire [The sharp continentality of Tuvanp. Sketches about a special intra-Sayan world]. *Tsentr Azii* [Center of Asia], 08.13.
8. Lebedeva N.M. (2016) *Etnopsikhologiya* [Ethnopsychology]. Lyubertsy: Yurait Publ.
9. Mandel' B.R. (2014) *Etnopsikhologiya* [Ethnopsychology]. Moscow: Flinta Publ.
10. Mongush M. (2006) Etnicheskaya identichnost' tuvintsev [Ethnic identity of Tuvans]. In: *Voprosy izucheniya istorii i kul'tury narodov Tsentral'noi Azii i sopredel'nykh regionov* [Questions of studying the history and culture of the peoples of Central Asia and neighboring regions]. Kyzyl.
11. Reznikov E.N., Tovuu N.O. (2002) *Etnopsikhologicheskie kharakteristiki naroda Tyva: teoriya i praktika* [Ethnopsychological characteristics of the people of Tuva: theory and practice]. Moscow.
12. Soldatova G.U. (1998) *Psikhologiya mezhetnicheskoi napryazhennosti* [Psychology of interethnic tension]. Moscow: Smysl Publ.
13. Stefanenko T.G. (2013) *Etnopsikhologiya* [Ethnopsychology]. Moscow: Aspekt Press Publ.
14. Tovuu N.O. (2009) *Sotsial'no-psikhologicheskie issledovaniya: etnos tyva na rubezhe vekov (XX–XXI vv.)* [Sociopsychological research: the ethnic group at the turn of the century (XX – XXI centuries)]. Kyzyl.