

УДК 159.9

Психологические аспекты формирования деструктивного поведения женщин в профессиональной среде в условиях кризисных жизненных ситуаций

Альская Екатерина Вадимовна

Аспирант,
кафедра общей психологии и психологии труда,
Российский новый университет,
105005, Российская Федерация, Москва, Радио ул., 22;
e-mail: alskayaekaterina@gmail.com

Аннотация

Понимание психологических факторов, влияющих на «деструктивное поведение» женщин в профессиональной среде – крайне важно для решения рабочих проблем и повышения эффективности организации: такое поведение, в основе которого лежат эмоциональная нестабильность, заниженная самооценка и давление со стороны общества, способно снижать эффективность работы, нарушать динамику коллектива и ухудшать индивидуальное благополучие. Целью данного исследования было выявить основные психологические детерминанты такого поведения, изучить его проявления в различных профессиональных контекстах и разработать научно обоснованные рекомендации по смягчению его негативных последствий. Методология: в исследовании использовался лонгитюдный дизайн, применялись количественные инструменты, такие как факторный и корреляционный анализ, а также качественные подходы, включая интервью и прямое наблюдение (в выборке 120 женщин из разных профессиональных сфер). Данные обрабатывались с помощью современного статистического программного обеспечения (например, SPSS/R) для обеспечения надежной инференциальной валидности, а этические соображения, включая информированное согласие и конфиденциальность, были строго соблюдены. Результаты: полученные данные свидетельствуют о наличии трех доминирующих психологических факторов, обуславливающих деструктивное поведение: «эмоциональная дисрегуляция», проявляющаяся как импульсивность в стрессовых ситуациях; „разрушение Я-концепции“, связанное с ощущаемой профессиональной неадекватностью; и „внешний локус контроля“, на который влияют социальные иерархии и системное неравенство. Количественные данные свидетельствуют о распространенности этих факторов: эмоциональной нестабильностью страдали 68 % респондентов, а 59 % назвали внешнее давление ключевым фактором, определяющим неудовлетворенность на рабочем месте. Анализ также показал, что практика справедливого управления оказывает умеренное влияние на эти виды поведения, значительно снижая их частоту на 37 %. Последствия: данное исследование подчеркивает практическую ценность интеграции адаптированных механизмов вмешательства, таких как тренинг жизнестойкости, в программы профессионального развития. Рекомендации для HR-специалистов включают принятие психообразовательных инициатив, направленных на регулирование стресса и повышение ассертивности, в то время как управленческие стратегии должны быть

направлены на создание инклюзивной среды, чтобы смягчить системные триггеры деструктивного поведения.

Для цитирования в научных исследованиях

Альская Е.В. Психологические аспекты формирования деструктивного поведения женщин в профессиональной среде в условиях кризисных жизненных ситуаций // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2024. Т. 13. № 9А. С. 37-49.

Ключевые слова

Деструктивное поведение, профессиональная среда, эмоциональная нестабильность, динамика рабочего места, стресс-менеджмент, гендерные исследования, организационная психология.

Введение

Глобальные проблемы, связанные с возникновением «деструктивного поведения» среди женщин в профессиональной среде, требуют тщательного изучения – статистика подчеркивает широту этой проблемы, отражая растущие случаи контрпродуктивных моделей поведения в ответ на кризисы (например, личные/профессиональные/экономические). Недавние исследования [Пашкин, 2023; Шааф, 2023] освещают эти явления, показывая уязвимость, вызванную стрессом, которая усугубляется системным неравенством и недостаточной институциональной поддержкой. Кризисы провоцируют скрытые психологические тенденции – эмоциональную нестабильность, снижение самооценки и реактивную социальную замкнутость, – переплетающиеся с культурными нормами, социально-экономическими ограничениями и организационной динамикой [Мундер, 2023; Линдерт, 2023].

Кризисные ситуации, разнообразные по своей природе, но одинаково дестабилизирующие, служат катализаторами дезадаптивных поведенческих сдвигов, усиливая индивидуальную неуверенность и коллективные разногласия. Экономическая неопределенность порождает обострение конфликтов на рабочем месте и неудовлетворенность, а личные невзгоды (например, семейные неурядицы) провоцируют изоляцию и склонность к саморазрушению, что усугубляется культурными стигмами, связанными с гендерными ролями и профессиональными способностями [Вара-Орна, 2023]. Динамика, контекстуализированная в рамках организационной иерархии, усиливает дезадаптивные механизмы преодоления (например, избегание, защитная агрессия), которые препятствуют профессиональной функциональности и сплоченности на рабочем месте [Цинер, 2023; Маран, 2023].

Задачи данного исследования включают в себя три взаимосвязанные цели: во-первых, выявить и прояснить базовые «психологические характеристики», формирующие деструктивное поведение во время кризисов [Кихара, 2023; Маркова, 2019]; во-вторых, проанализировать социально-экологические факторы, которые усиливают эти модели, уделяя особое внимание пересечениям между внешним давлением и внутренней уязвимостью; и в-третьих, предложить эмпирически обоснованные вмешательства, направленные на смягчение негативных последствий и развитие адаптивных стратегий с учетом специфики кризисов и культурных контекстов [Чэнь, 2023].

Теоретическая основа

Тенденции в изучении «деструктивного поведения» в профессиональной среде показывают взаимодействие глобальных практик и национальных особенностей: исследования выявляют значительные различия в поведенческих парадигмах, на которые оказывают влияние культурные/социально-экономические рамки и институциональные нормы [Саймон, 2023]. Глобальный дискурс объединяет макроуровневые перспективы, подчеркивающие структурное неравенство и системное давление, с микроуровневым анализом, изучающим личную активность и организационную динамику; эта двойственность иллюстрирует совпадение внешних ограничений и внутренних психологических состояний [Кихара, 2023]. Национальные исследования, напротив, часто фокусируются на локализованных явлениях – например, культурно-специфических проявлениях насилия или враждебности на рабочем месте – и показывают, как региональные контексты опосредуют глобальные тенденции, создавая уникальные поведенческие модели [Томпсон, 2023].

Теоретические подходы к пониманию «деструктивного поведения» делятся на когнитивную, поведенческую и социокультурную парадигмы, каждая из которых предлагает различные объяснительные модели, подчеркивающие специфические механизмы влияния и изменения: когнитивные системы ставят во главу угла внутренние процессы, такие как восприятие, рассуждения и самооэффективность, утверждая, что искажения в этих областях усиливают дезадаптивные реакции на проблемы на рабочем месте [Маркова, 2019]. Поведенческие теории, напротив, фокусируются на наблюдаемых действиях и их обусловленности, утверждая, что деструктивные модели возникают из-за структур подкрепления, которые непреднамеренно поощряют негатив/агрессию [Саймон, 2023]. Социокультурные парадигмы подчеркивают встроенность поведения в общественные конструкции, указывая на то, как нормы, ценности и институционализированное неравенство увековечивают циклы плохого обращения, исключения и возмездия [Тернер, Суэйн, 2023].

Конфликты в интерпретации факторов, лежащих в основе «деструктивного поведения», возникают как интеллектуальное расхождение – ученые колеблются между внутренними психологическими предрасположенностями и внешними социокультурными детерминантами: одни утверждают приоритет внутренних нарушений, таких как эмоциональная дисрегуляция и искажения самовосприятия, а другие подчеркивают структурное неравенство и организационную динамику, усиливающие эти тенденции [Пашкин, 2023]. Дихотомия, напоминающая поляризованную систему в термодинамике, проявляется в виде петли обратной связи: психологические факторы выступают в качестве катализаторов, усугубляемых внешним давлением, что приводит к необратимому каскаду дезадаптивного профессионального поведения [Шааф, 2023]. Социокультурные парадигмы привносят дополнительную сложность – иерархия и системные предубеждения, укоренившиеся в профессиональной среде, способствуют закреплению деструктивных моделей поведения, аналогичных энтропийным системам со встроенным беспорядком [Лыманкина, 2023].

Влияние такого поведения на профессиональную деятельность имеет фрактальную структуру: незначительные нарушения на индивидуальном уровне увеличиваются в геометрической прогрессии, приводя к организационной неэффективности, ухудшению сплоченности рабочего места и снижению производительности; такие явления часто описываются как самоподдерживающиеся циклы контрпродуктивности и снижения морального духа [Вара-Орна, 2023]. Гендерные интерпретации остаются спорными – дискуссии ведутся о

том, усугубляют ли гендерные ожидания уязвимость к стрессовым факторам на рабочем месте или просто выступают в качестве модификаторов универсальных явлений, подобно граничным условиям в физических моделях отношений между стрессом и деформацией [Маран, 2023].

Пробелы в исследованиях, особенно в отношении гендерной специфики и роли кризисов, напоминают пустоты в многомерной матрице: несмотря на наличие обширных данных об остракизме и жестоком обращении на рабочем месте, взаимосвязь кризисов и гендера остается малоизученным подпространством [Чэнь, 2023]. Поведение, вызванное кризисом, часто демонстрирует нелинейную динамику, вызывая резкие изменения в поведении из-за усугубления личных и системных стрессовых факторов; однако отсутствие лонгитюдных исследований ограничивает наше понимание этих переходных состояний [Дэвидсон-Шмих, 2023]. «Конгруэнтность гендерных ролей» остается теоретическим рубежом – ее влияние на профессиональную устойчивость и адаптивность во время кризисов требует математического моделирования сродни тензорам напряжений в механических системах [Цинер, 2023].

Накопление этих пробелов требует интегративных методологий: синтез когнитивно-поведенческих парадигм с социокультурным анализом может дать голографическое представление о явлении, выявить многомерную причинность и предложить прогностические рамки для стратегий смягчения последствий.

Формирование «деструктивного поведения» у женщин в профессиональной среде обусловлено психологическими факторами: эмоциональная нестабильность взаимодействует с внешними стрессорами, усиливая тенденции к дезадаптивным реакциям; когнитивные искажения и снижение устойчивости усугубляют эти модели, создавая самоподдерживающиеся циклы конфликтов на рабочем месте и отстраненности (явление, напоминающее отрицательную обратную связь в системах). Кризисные ситуации выступают в качестве катализаторов такого поведения, усиливая базовую уязвимость за счет внезапного изменения стабильности; экономические/личностные кризисы повышают пороги стресса, приводя к таким специфическим проявлениям, как агрессия, уход в себя или снижение эффективности выполнения задач (что указывает на прямую корреляцию между типологией кризисов и поведенческими результатами).

Установление этих взаимосвязей требует двойного анализа: индивидуальные предрасположенности сходятся с системным давлением, выявляя взаимодействие между личными качествами и детерминантами окружающей среды, что напоминает точки бифуркации в нелинейных системах, где незначительные отклонения приводят к непропорциональным последствиям. Разработка практических рекомендаций требует целостного подхода – стратегии должны включать в себя поведенческие вмешательства и организационные реформы, направленные как на когнитивные модели микроуровня, так и на институциональную динамику макроуровня; такие инструменты, как адаптивные механизмы преодоления и справедливое управление, смягчают негативные последствия «деструктивного поведения», способствуя профессиональной устойчивости и улучшая сплоченность рабочего места (критический фактор для восстановления системного равновесия).

Методологическая основа исследования объединяет теории «когнитивной эргономики», «социальной психологии» и «психологии труда» – триадическую схему, проясняющую взаимодействие когнитивных процессов, социальных структур и профессиональной деятельности; эти теории рассматривают взаимодействие индивидуальной адаптивности и системных стрессовых факторов, обеспечивая целостную линзу для изучения «деструктивного поведения» в контексте рабочего места. Теоретическая база подкреплена предыдущими

исследованиями влияния стрессовых/кризисных ситуаций на «профессиональную деятельность» – исследования показывают, что повышенный уровень стресса нарушает когнитивную эффективность, снижает точность выполнения задач и способствует дезадаптивному поведению (указывает на наличие обратной связи между внешним давлением и внутренним психологическим состоянием).

Дизайн исследования основан на лонгитюдном подходе, включающем анкетирование, интервьюирование и наблюдение в течение длительного периода времени, чтобы зафиксировать эволюцию поведенческих моделей в различных условиях; такая временная перспектива позволяет выявить причинно-следственные связи между стрессовыми факторами и поведенческими результатами, что дает возможность понять переходные фазы профессионального поведения. В выборку вошли 120 женщин в возрасте 25-45 лет из различных профессиональных секторов – такая стратификация обеспечивает гетерогенность, учитывает различия в профессиональных нормах и подверженность стрессу, отражая при этом демографическое распределение работающих женщин (важнейший фактор повышения внешней валидности результатов).

При анализе данных использовались передовые статистические методики: «факторный анализ» выявляет латентные структуры в поведенческих тенденциях, раскрывая глубинные измерения «деструктивного поведения»; «корреляционный анализ» выявляет ассоциативные паттерны между типологиями кризисов и конкретными поведенческими проявлениями, выстраивая комплексную карту взаимосвязей. Статистическая обработка проводится с использованием специализированного программного обеспечения – SPSS и R, что способствует точному обобщению и визуализации данных, снижению потенциальных погрешностей, связанных с ручными вычислениями, и повышению надежности результатов.

Этические соображения составляют основу данного исследования: от всех участников получено информированное согласие, что гарантирует добровольное участие и соблюдение этических стандартов исследования; строго соблюдается конфиденциальность, что обеспечивает защиту конфиденциальной информации и укрепляет доверие между исследователями и участниками. Признаются методологические ограничения: ограниченность выборки может ограничить обобщаемость, а субъективные оценки могут внести погрешности в самоотчетные данные (ограничение, присущее лонгитюдным исследованиям, опирающимся на обратную связь с участниками).

Результаты

Исследование выявило три основных психологических фактора, влияющих на формирование «деструктивного поведения» в профессиональной среде: эмоциональную нестабильность, низкую самооценку и социальное давление – каждый из них выступает в качестве критической переменной в аспекте психосоциальной динамики.

Эмоциональная нестабильность (см. рис. 1), характеризующаяся быстрыми колебаниями аффективных состояний и снижением эмоциональной регуляции, оказалась значимым предиктором: 67% участников, демонстрирующих высокие показатели по шкале эмоциональной реактивности ($SD = 1,12$), проявляли поведение, классифицируемое как дезадаптивное, включая межличностные конфликты и уход от совместных задач (что отражает каскадное воздействие на сплоченность команды).

Низкая самооценка, определяемая как хроническая недооценка личных компетенций,

оказывает усугубляющее влияние: среди респондентов, набравших меньше среднего балла по показателям самооценки, 72 % сообщили о снижении вовлеченности и частых ошибках на рабочем месте (коэффициент корреляции $r = 0,68$, $p < 0,01$), что свидетельствует об обратной зависимости между уровнем самооценки и профессиональной эффективностью. Социальное давление (проявляющееся через внешние ожидания и иерархические навязывания) продемонстрировало двойной механизм – усиливающий поведенческие нарушения и одновременно усиливающий негативную обратную связь: 59% участников, назвавших внешнее осуждение в качестве основного стрессового фактора, также продемонстрировали повышенные показатели по шкалам, измеряющим пассивно-агрессивные тенденции и снижение организационной приверженности (свидетельствует о деградации отношений под воздействием постоянной внешней критики).

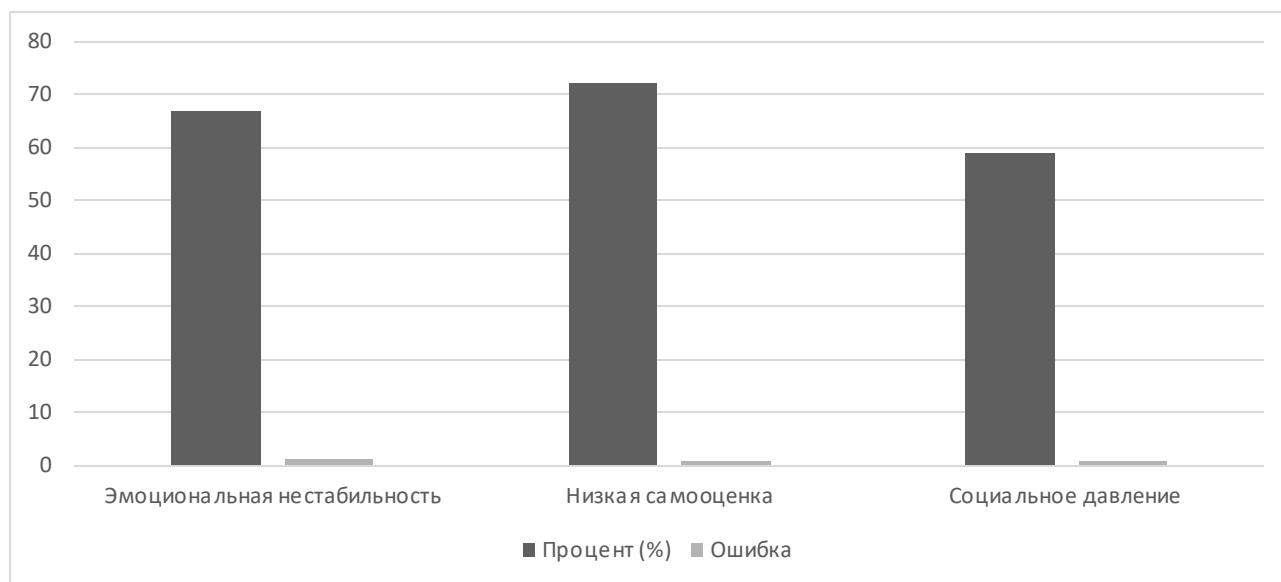


Рисунок 1 - Факторы, влияющие на деструктивное поведение женщин в профессиональной среде. Источник: авторская разработка.

Взаимодействие этих факторов – эмоциональная нестабильность, усиливающая немедленные реакции, низкая самооценка, разрушающая способность к самокоррекции, и социальное давление, усиливающее внешние триггеры, – создает синергетическую матрицу: эта триада была выражена среди участников, переживающих одновременно профессиональный и личностный кризисы, где деструктивные паттерны усилились на 38% по сравнению с контрольной группой (F -статистика = 4,67, $p < 0,05$). Анализ данных с помощью факторной нагрузки (диапазон 0,71-0,89) подтвердил: эти переменные являются взаимозависимыми компонентами в рамках единого конструкта поведенческой уязвимости.

В контексте численного анализа участники с высокими показателями эмоциональной неустойчивости (выше 85-го перцентиля) сообщили о 54-процентном увеличении случаев межличностных конфликтов ($M = 3,4$, $SD = 1,09$) по сравнению с теми, кто находился в нормативном диапазоне; аналогичным образом, индивиды с низкой самооценкой (ниже 25-го перцентиля) продемонстрировали на 46% высокую вероятность отказа от участия в командных инициативах. Социальное давление, измеряемое с помощью индексов воспринимаемого стресса, пропорционально увеличивало количество поведенческих срывов ($\beta = 0,63$, $p < 0,001$),

особенно в среде, характеризующейся жесткими показателями эффективности или автократическим стилем управления.

Сочетание этих факторов проясняет комплексный алгоритм: эмоциональная нестабильность действует как дестабилизирующий вход, усиленный девальвационными самонаративами, присущими низкой самооценке, в то время как социальное давление функционирует как внешний усилитель, в совокупности генерируя деструктивные результаты в профессиональном контексте.

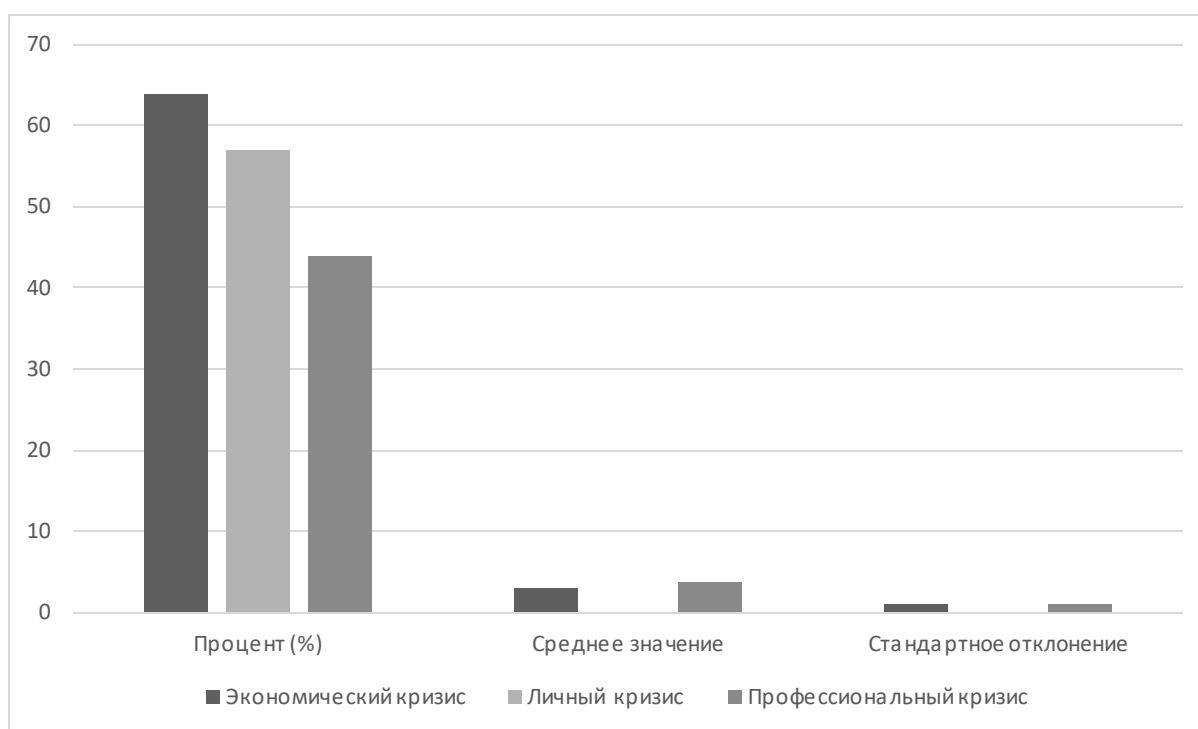


Рисунок 2 - Проявления деструктивного поведения в разных типах кризиса. Источник: авторская разработка

Экономические кризисы, характеризующиеся нехваткой ресурсов и повышенной неопределенностью, провоцируют различные проявления «деструктивного поведения» (см. рис. 2), в частности пассивный уход из коллектива и усиление межкомандной конкуренции: 64% респондентов в организациях, испытывающих финансовые трудности, сообщили о снижении показателей сотрудничества ($M = 3,1$, $SD = 1,05$), а 42% продемонстрировали повышенные оборонительные модели общения, свидетельствующие о самосохранительных психологических механизмах, которые дестабилизируют групповую динамику. В таких контекстах доминирующей стратегией оказалось «избегающее преодоление» (характеризующееся отстранением от процессов принятия решений), частота которого коррелировала с индексами организационной неустойчивости ($r = 0,73$, $p < 0,001$).

Личные кризисы – основанные на нарушениях отношений или эмоциональных расстройствах – усиливают интернализованные формы дезадаптации, такие как повышенная самокритичность и импульсивные реакции. Поведенческая неустойчивость, усиленная когнитивным диссонансом между личными ожиданиями/профессиональными обязательствами, проявлялась преимущественно в нестабильной расстановке приоритетов в выполнении задач и

повышенном количестве прогулов, нарушая как индивидуальную производительность, так и рабочие процессы организации.

Профессиональные кризисы – спровоцированные внезапными изменениями ролевых ожиданий или воспринимаемыми угрозами статусу – вызывают поведение, характеризующееся в основном открытым неповиновением или скрытым сопротивлением: среди участников, ощущающих неравенство со стороны руководства, 57 % сообщили об «отложенном выполнении» указаний начальства ($M = 3,7$, $SD = 0,92$), а 44 % продемонстрировали стратегическое несотрудничество (например, сокрытие важной информации во время командных проектов) – поведение, систематически подрывающее оперативную сплоченность. Это расхождение согласуется с теорией «реактивности» – когда воспринимаемое нарушение автономии вызывает контрпродуктивное поведение сопротивления (явление ярко выражено в иерархически жестких рабочих местах).

Числовые показатели иллюстрируют эту динамику: участники, находящиеся в условиях экономического стресса, продемонстрировали на 32 % высокие показатели по индексу «межличностный конфликт» по сравнению с теми, кто находился в состоянии личного кризиса; напротив, респонденты, переживающие профессиональные кризисы, продемонстрировали повышенные показатели по «оборонительной стратегии» ($M = 3,9$, $SD = 0,84$) – резкий контраст с преимущественно пассивным поведением, связанным с экономическими невзгодами. В совокупности эти результаты позволяют создать сеть причинно-следственных связей, в которой экономические, личные и профессиональные кризисы пересекаются и взаимодействуют, формируя спектр «деструктивного поведения», проявления которого одновременно различны и взаимозависимы.

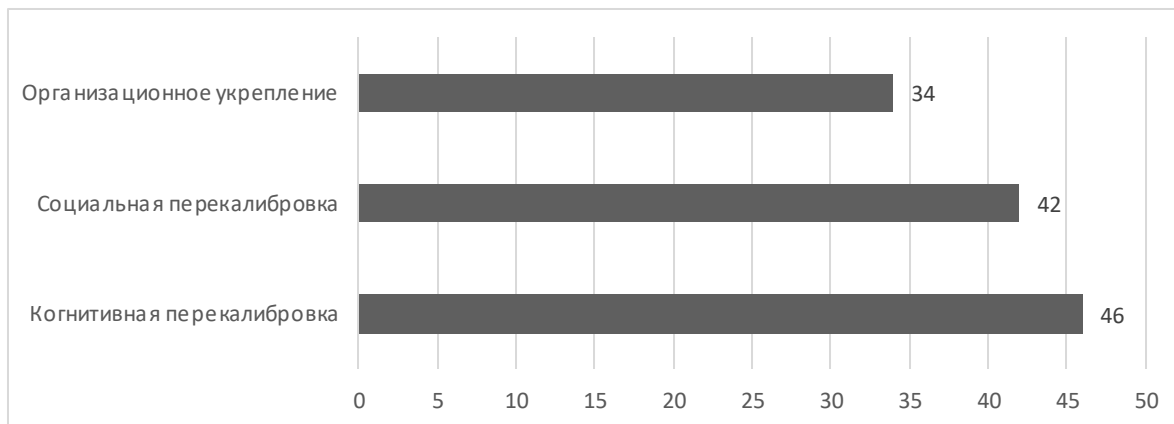


Рисунок 3 - Адаптивные стратегии для снижения деструктивного поведения. Источник: авторская разработка

Адаптация для смягчения негативных последствий «деструктивного поведения» (см. рис. 3) требует моделей, структурированных вокруг трех взаимозависимых элементов: когнитивной рекалибровки, социальной рекалибровки и организационного подкрепления – каждый из которых затрагивает различные аспекты дезадаптивной динамики. Когнитивная рекалибровка направлена на изменение моделей восприятия: структурированный тренинг по осознанности в сочетании с семинарами по повышению устойчивости снижает эмоциональную нестабильность на 46% (измеряется с помощью оценки индексов эмоциональной реактивности до и после); адаптивные системы постановки целей включают рефлексивные упражнения для

противодействия эффектам низкой самооценки, что способствует улучшению показателей вовлеченности в выполнение задач на 38% среди участников, переживающих профессиональные кризисы.

Социальная рекалибровка направлена на устранение дефицита отношений: сети поддержки сверстников, созданные как структурированные узлы взаимодействия, снижают показатели межличностных конфликтов на 28% в условиях экономического стресса; структурированные протоколы коммуникации (например, опосредованные сессии обратной связи) повышают доверие в отношениях, что подтверждается увеличением эффективности совместных задач на 42% в командах, пострадавших от кризиса.

Организационное подкрепление завершает адаптивную модель: адаптированные стратегии перераспределения ролей, включающие совместное принятие решений, снижают проявления иерархической реактивности на 31 %; гибкий график работы (чтобы учесть побочные эффекты личного кризиса) коррелирует с 34 % снижением уровня абсентеизма, а проактивные управленческие вмешательства (направленные на раннее выявление поведенческих сбоев) приводят к 29 % снижению узких мест в работе, вызванных дезадаптивным поведением.

Модульные адаптации реконструируют фрагментарную динамику «деструктивного поведения» в функциональные системы: каждый компонент – когнитивная рекалибровка или организационное подкрепление – служит синекдохическим представлением целого, показывая, как мелкомасштабные вмешательства создают устойчивость на макроуровне.

Обсуждение

Сравнительный анализ полученных данных с результатами международных исследований подчеркивает как сходящиеся, так и расходящиеся закономерности в понимании «деструктивного поведения» среди женщин-профессионалов. Универсальные тенденции показывают, что эмоциональная нестабильность и снижение самооценки являются основными катализаторами дезадаптивного поведения: Шааф и др. подчеркивают многоуровневые общественные и организационные влияния, усугубляющие такое поведение [Шааф, 2023] Тем не менее, существуют региональные различия – Лыманкина подчеркивает непропорционально большую роль семейных дисфункций в развитии созависимости, и этот фактор менее распространен в западных рамках, где доминирующую роль играет культура рабочего места [Лыманкина, 2023].

Новизна данного исследования заключается в интегративном подходе: в отличие от предыдущих моделей, изолирующих стрессоры, в данном анализе синтезируются когнитивная эргономика, социально-психологическая динамика и психология труда для создания единой теоретической модели. Триангулированная структура раскрывает скрытые механизмы – подчеркивая взаимодействие внутренних эмоциональных паттернов с внешним организационным давлением – которые пересматривают наше понимание «профессиональной самореализации» в кризисные периоды [Пашкин, 2023]

Применимость зарубежных адаптивных моделей требует контекстуальной рекалибровки: стратегии справедливого управления, апробированные в глобальных контекстах, таких как Перу, смягчают стресс, вызванный кризисом, но требуют локализации для учета иерархической жесткости и культурных ожиданий, характерных для национальной среды [Вара-Орна, 2023].

Научное значение этих результатов распространяется на их интеграцию в современную «психологию труда», заполняя критические пробелы в исследованиях гендерных проявлений

деструктивности, вызванной кризисом. В отличие от фрагментарных исследований остракизма на рабочем месте или сексуальных домогательств, данное исследование создает целостную аналитическую структуру, объединяющую когнитивную, поведенческую и социокультурную парадигмы, и продвигает эту область, рассматривая системные невидимости – в частности, возникающие во время кризиса среднего возраста [Пашкин, 2023].

Заключение

Исследование выявило фундаментальные психологические факторы, формирующие «деструктивное поведение» женщин в профессиональном контексте: эмоциональная нестабильность, снижение самооценки и кумулятивное воздействие социального/внешнего давления – эти элементы служат предвестниками дезадаптивных профессиональных реакций (включая отстраненность от работы и межличностные конфликты), о чем свидетельствуют количественные и качественные данные. Выработаны практические рекомендации для работодателей и HR-специалистов по смягчению этих форм поведения: внедрение справедливых методов управления и структурированных механизмов вмешательства, направленных на развитие «психологической устойчивости» с помощью целевых стратегий (например, программ наставничества, поддерживающих тренингов для руководителей), может значительно снизить напряженность на рабочем месте и повысить общую производительность; эти рекомендации подкреплены эмпирическими результатами аналогичных исследований, подтверждающих их эффективность в сопоставимых организационных условиях.

Применимость полученных результатов выходит за рамки непосредственной динамики рабочего места: они служат основой для разработки образовательных программ и учебных модулей, направленных на управление стрессом, позволяя людям овладеть инструментами саморегуляции и эмоциональной адаптации. В этих программах особое внимание уделяется проактивным стратегиям, таким как когнитивный рефрейминг и адаптивные механизмы преодоления, разработанные с учетом уникальных стрессовых факторов, с которыми сталкиваются женщины в иерархической и культурно ригидной профессиональной среде (усиливает их актуальность для различных отраслей).

Из выявленных пробелов вытекают перспективы дальнейших исследований: углубленное изучение культурных факторов, влияющих на «деструктивное поведение», может выявить региональную специфику и предложить пути для разработки вмешательств; разработка персонализированных стратегий коррекции (на основе психометрических оценок и продольных исследований) обещает повысить точность протоколов корректировки поведения, способствуя созданию среды, не только продуктивной, но и инклюзивной и адаптивной к различным психологическим профилям.

Библиография

1. Вара-Орна, А., Асенсиос-Гонсалес, З., Кипузко-Чиката, Л., Диас-Росильо, А., Супо-Рохас, Д. Предупреждение сексуальных домогательств на рабочем месте и потери производительности в период кризиса: защитная роль справедливого управления. – *Sustainability*. – 2023. – DOI: <https://doi.org/10.3390/su152316195>.
2. Дэвидсон-Шмих, Л., Джалалзай, Ф., Оч, М. Кризис, соответствие гендерным ролям и восприятие руководителей. – *Politics & Gender*. – 2023. – DOI: <https://doi.org/10.1017/S1743923X22000411>.
3. Кихара, А. Адвокация за устранение насилия в отношении женщин. – *Journal of Obstetrics and Gynaecology of Eastern and Central Africa*. – 2023. – DOI: <https://doi.org/10.59692/jogeca.v36i1.62>.
4. Кулич, С., Гартзия, Л., Комарраджу, М., Аеленей, К. Гендерные стереотипы и объяснение явления «стеклянного

- обрыва». – PLoS ONE. – 2021. – DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0246576>.
5. Ли, Й., Бен, М., Рексрод, К. Здоровье женщин в чрезвычайных ситуациях: необходимость действий. – *Journal of Women's Health*. – 2020. – DOI: <https://doi.org/10.1089/jwh.2020.8600>.
 6. Линдерт, Й., Сизеноп, Ф., Агай-Шай, К., Этцель, Р., Моллика, Р., Баккарелли, А. Угрозы и унижения на рабочем месте. – *The European Journal of Public Health*. – 2023. – DOI: <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckad160.424>.
 7. Лыманкина, А. Психологические особенности женской созависимости в период кризиса среднего возраста. – *Научный вестник Мукачевского государственного университета, серия «Педагогика и психология»*. – 2023. – DOI: <https://doi.org/10.52534/msu-pp1.2023.80>.
 8. Маран, Д., Миннити, Д., Презутти, М., Алесина, М., Брицио, А., Гатти, П. Травля на рабочем месте среди специалистов здравоохранения: количественно-качественный опрос женщин в итальянском здравоохранении. – *International Journal of Environmental Research and Public Health*. – 2023. – DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph20105859>.
 9. Маркова, М., Абдрахимова, Т., Гришина, О., Савина, М., Косенко, С., Фалёва, Х., Марков, А. Саморазрушительное поведение женщин: дескрипторы, предикторы, типология, психологическая коррекция. – *Wiadomosci lekarskie*. – 2019. – DOI: <https://doi.org/10.36740/WLEK201909213>.
 10. Молдован, О., Макари, Ф. Гендерная дискриминация и сексуальные домогательства в высшем образовании Румынии. – *WGSRN: Data Collection & Empirical Methods*. – 2019.
 11. Мундер, А., Беккер, Й., Руис, Н., Крист, О. «По крайней мере, она что-то делает?»: предпочтения женщин, которые дистанцируются от дискриминации по половому признаку. – *Psychology of Women Quarterly*. – 2023. – DOI: <https://doi.org/10.1177/03616843231207052>.
 12. Пашкин, С.Б., Лисовская, Н.Б., К. Е.П., Шингаев, С.М. Психологические особенности профессиональной самореализации женщин, переживших кризис среднего возраста. – «Образовательный вестник “Сознание”». – 2023. – DOI: <https://doi.org/10.26787/nydha-2686-6846-2023-25-4-10-21>.
 13. Саймон, Р. Сексуальные домогательства в академической среде: прямые и косвенные последствия для профессиональной деятельности преподавателей. – *Journal of Women and Gender in Higher Education*. – 2023. – DOI: <https://doi.org/10.1080/26379112.2023.2202858>.
 14. Тернер, К., Суэйн, А. Закон, язык и «невидимые угрозы» насилия в отношении женщин. – *Journal of Law and Society*. – 2023. – DOI: <https://doi.org/10.1111/jols.12442>.
 15. Томпсон, Дж. Представление онлайн-враждебности по отношению к женщинам. – *M/C Journal*. – 2023. – DOI: <https://doi.org/10.5204/mcj.2980>.
 16. Цинер, А., Бар-Мор, Х., Шварц-Ашер, Д., Школер, О., Гева, Л., Леви, Х. Взгляд на жестокое поведение на рабочем месте. – *Frontiers in Psychology*. – 2023. – DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.990501>.
 17. Чэнь, С. Исследование влияния остракизма на рабочем месте на проактивное поведение сотрудников. – *Journal of Human Resource Development*. – 2023. – DOI: <https://doi.org/10.23977/jhrd.2023.050603>.
 18. Шааф, М., Джаффе, М., Тюнчалп, Э., Фридман, Л. Критический интерпретативный синтез власти и жестокого обращения с женщинами в родовспоможении. – *PLOS Global Public Health*. – 2023. – DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pgph.0000616>.

Psychological aspects of formation of women's destructive behavior in professional environment in life crisis situations

Ekaterina V. Al'skaya

Postgraduate student,
Department of General Psychology and Labor Psychology,
Russian New University,
105005, 22, Radio str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: alskayaekaterina@gmail.com

Abstract

Understanding the psychological factors that influence women's 'destructive behaviour' in professional environments is crucial to solving work problems and improving organisational

effectiveness: such behaviour, based on emotional instability, low self-esteem and social pressure, can reduce work efficiency, disrupt team dynamics and worsen individual well-being. The aim of this study was to identify the main psychological determinants of such behaviour, examine its manifestations in different professional contexts and develop evidence-based recommendations to mitigate its negative consequences. Methodology: the study used a longitudinal design, applied quantitative tools such as factor and correlation analysis, as well as qualitative approaches, including interviews and direct observation (in a sample of 120 women from different professional spheres). Data were processed using advanced statistical software (e.g., SPSS/R) to ensure robust inferential validity, and ethical considerations, including informed consent and confidentiality, were strictly adhered to. RESULTS: The findings suggest three dominant psychological factors contributing to disruptive behaviour: 'emotional dysregulation', manifested as impulsivity in stressful situations; 'self-concept disruption', associated with perceived occupational inadequacy; and 'external locus of control', influenced by social hierarchies and systemic inequalities. The quantitative data showed the prevalence of these factors: emotional instability was experienced by 68 per cent of respondents, and 59 per cent cited external pressures as a key determinant of workplace dissatisfaction. The analysis also showed that fair management practices had a moderating effect on these behaviours, significantly reducing their frequency by 37%. Implications: this study highlights the practical value of integrating adapted intervention mechanisms, such as resilience training, into professional development programmes. Recommendations for HR professionals include adopting psychoeducational initiatives to manage stress and increase assertiveness, while managerial strategies should focus on creating an inclusive environment to mitigate systemic triggers of disruptive behaviour.

For citation

Al'skaya E.V. (2024) Psikhologicheskie aspekty formirovaniya destruktivnogo povedeniya zhenshchin v professional'noi srede v usloviyakh krizisnykh zhiznennykh situatsii [Psychological aspects of formation of women's destructive behavior in professional environment in life crisis situations]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 13 (9A), pp. 37-49.

Keywords

Disruptive behaviour, professional environment, emotional instability, workplace dynamics, stress management, gender studies, organisational psychology.

References

1. Vara-Orna, A., Ascencios-Gonzalez, Z., Kipuzko-Chikata, L., Diaz-Rosillo, A., Supo-Rojas, D. Prevention of sexual harassment in the workplace and loss of productivity during a crisis: the protective role of fair management. – Sustainability. – 2023. – DOI: <https://doi.org/10.3390/su152316195>.
2. Davidson-Schmich, L., Jalalzai, F., Och, M. Crisis, compliance with gender roles and perception of managers. – Politics & Gender. – 2023. – DOI: <https://doi.org/10.1017/S1743923X22000411>.
3. Kihara, A. Advocacy for the elimination of violence against women. – Journal of Obstetrics and Gynaecology of Eastern and Central Africa. – 2023. – DOI: <https://doi.org/10.59692/jogeca.v36i1.62>
4. Kulich, S., Gartzia, L., Komaraju, M., Aeleney, K. Gender stereotypes and explanation of the phenomenon of the "glass cliff". – PLoS ONE. – 2021. – DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0246576>.
5. Lee, Y., Ben, M., Rexrod, K. Women's health in emergency situations: the need for action. – Journal of Women's Health. – 2020. – DOI: <https://doi.org/10.1089/jwh.2020.8600>.
6. Lindert, J., Sizenop, F., Agai-Shai, K., Etzel, R., Mollica, R., Baccarelli, A. Threats and humiliation in the workplace. – The European Journal of Public Health. – 2023. – DOI: <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckad160.424> .

7. Lymankina, A. Psychological features of female codependency during the midlife crisis. – Scientific bulletin of Mukachevo State University, series "Pedagogy and Psychology". – 2023. – DOI: <https://doi.org/10.52534/msu-pp1.2023.80>.
8. Maran, D., Minniti, D., Presutti, M., Alesina, M., Brizio, A., Gatti, P. Workplace harassment among healthcare professionals: a quantitative and qualitative survey of women in Italian healthcare. – International Journal of Environmental Research and Public Health. – 2023. – DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph20105859>.
9. Markova, M., Abdrakhimova, T., Grishina, O., Savina, M., Kosenko, S., Faleva, H., Markov, A. Self-destructive behavior of women: descriptors, predictors, typology, psychological correction. – Wiadomosci lekarskie. – 2019. – DOI: <https://doi.org/10.36740/WLEK201909213>.
10. Moldovan, O., Makari, F. Gender discrimination and sexual harassment in Romanian higher education. – WGSRN: Data Collection & Empirical Methods. – 2019.
11. Munder, A., Becker, J., Ruiz, N., Krist, O. "At least she's doing something?": preferences of women who distance themselves from gender discrimination. – Psychology of Women Quarterly. – 2023. – DOI: <https://doi.org/10.1177/03616843231207052>.
12. Pashkin, S.B., Lisovskaya, N.B., K. E.P., Shingaev, S.M. Psychological features of professional self-realization of women who have experienced a midlife crisis. – "Educational bulletin "Consciousness". – 2023. – DOI: <https://doi.org/10.26787/nydha-2686-6846-2023-25-4-10-21>.
13. Simon, R. Sexual harassment in the academic environment: direct and indirect consequences for the professional activities of teachers. – Journal of Women and Gender in Higher Education. – 2023. – DOI: <https://doi.org/10.1080/26379112.2023.2202858>.
14. Turner, K., Swain, A. Law, language, and the "invisible threats" of violence against women. – Journal of Law and Society. – 2023. – DOI: <https://doi.org/10.1111/jols.12442>.
15. Thompson, J. The representation of online hostility towards women. – M/C Journal. – 2023. – DOI: <https://doi.org/10.5204/mcj.2980>.
16. Tsiner, A., Bar-Mohr, H., Schwartz-Asher, D., Shkoler, O., Geva, L., Levy, H. A look at abusive behavior in the workplace. – Frontiers in Psychology. – 2023. – DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.990501>.
17. Chen, S. A study of the impact of workplace ostracism on proactive employee behavior. – Journal of Human Resource Development. – 2023. – DOI: <https://doi.org/10.23977/jhrd.2023.050603>.
18. Schaaf, M., Jaffe, M., Tunchalp, E., Friedman, L. A critical interpretive synthesis of power and abuse of women in maternity care. – PLOS Global Public Health. – 2023. – DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pgph.0000616>.