**Апробация авторской анкеты для изучения неравенства в деловых
межличностных отношениях**

Научный руководитель – Куликов Леонид Васильевич

Махмудова Хилола Алишеровна

Аспирант

Санкт-Петербургский государственный университет, Факультет психологии,

Санкт-Петербург, Россия

E-mail: khilola.spbu@gmail.com

В условиях современной профессиональной среды особое значение приобретает то, как сотрудники оценивают собственную роль, статус и вклад в деятельность организации. Однако подобные оценки нередко оказываются субъективными: сотрудники могут как переоценивать, так и недооценивать свои компетенции, а также искажённо воспринимать отношение к ним со стороны коллег. Данное обстоятельство способствует возникновению субъективно воспринимаемого неравенства в межличностных отношениях. Оно проявляется в расхождении между собственной самооценкой и предполагаемой оценкой со стороны коллег, вызывая чувство недооцененности или превосходства и негативно отражаясь на социально-психологическом климате коллектива. Несмотря на значительный вклад отечественных исследователей в изучение социально-психологических аспектов профессионального взаимодействия [1,2,3,4], субъективное восприятие себя и коллег в профессиональной среде остаётся недостаточно изученным. Для изучения данного вопроса была разработана авторская анкета «Отношения с коллегами», результаты которой позволяют выявить уровень неравенства в межличностных отношениях и понять его влияние на взаимодействие внутри рабочих групп.

Целью настоящей работы является анализ особенностей восприятия неравенства в межличностных отношениях на основе данных авторской анкеты «Отношения с коллегами».

В исследовании приняли участие 179 человек в возрасте от 19 до 68 лет (средний возраст 37,6 года; $SD = 11,9$): 135 женщин и 44 мужчин, работающих в различных организациях/компаниях (частный и государственный секторы). Респондентам предлагалось ответить на 24 закрытых вопроса (оценка по семибалльной шкале) и 6 открытых вопросов. Для оценки внутренней согласованности закрытой части анкеты был рассчитан показатель α -Кронбаха, который составил 0,675, что свидетельствует о приемлемом уровне надёжности пунктов анкеты. Из-за ненормального распределения данных использовались непараметрические методы – коэффициент корреляции Спирмена и U-критерий Манна-Уитни.

Результаты проведённого анализа позволили выявить ряд статистически значимых взаимосвязей ($p < 0,001$), связанных с проявлением неравенства в межличностных отношениях:

1. Обнаружено, что респонденты, воспринимающие советы коллег как вмешательство, чаще негативно реагируют на рабочие обращения в нерабочее время ($r = 0,319$) и демонстрируют более выраженное стремление разграничивать личное и профессиональное пространство, что также подтверждается отрицательной связью между раздражением по поводу контактов вне работы и готовностью трудиться сверхурочно ($r = -0,370$). Чувство недооцененности связано с восприятием себя как изолированного от коллектива ($r = 0,536$), трудного в общении ($r = 0,410$) и убеждённости в несправедливом отношении коллег ($r = 0,524$). Напротив, уверенность в признании со стороны коллег отрицательно коррелирует с показателями восприятия себя как изолированного от коллектива ($r = -0,469$)

и трудного в общении человека ($r=-0,469$), что подтверждает, что высокая субъективная значимость в коллективе обратно пропорциональна ощущению социальной изоляции.

2. Высокая профессиональная самооценка тесно связана с убеждённой в личностном превосходстве ($r = 0,696$). Респонденты, оценивающие себя выше в профессиональном плане, склонны приписывать себе и более значимые личностные качества. Также установлено, что установка на высокую самоотдачу в коллективной работе коррелирует с требовательностью к чёткому распределению обязанностей ($r = 0,463$) и нетерпимостью к несоблюдению дисциплины ($r = 0,480$). Это подтверждает, что респонденты, ориентированные на высокие профессиональные стандарты, предъявляют те же требования к коллегам, рассчитывая на сопоставимый уровень ответственности с их стороны.

3. В свою очередь, более высокая социальная активность сотрудников проявляется в том, что к ним чаще обращаются за советом, что положительно связано с их лёгкостью в установлении контактов ($r = 0,413$) и стремлением поддерживать доверительные профессиональные отношения ($r = 0,491$). Эти результаты подтверждают, что неравенство в профессиональной среде выражается не только в субъективном ощущении своего статуса, но и в стратегиях социального поведения: от закрытости и восприятия себя как недооценённого до высокой социальной вовлечённости и стремления к профессиональному взаимодействию.

4. Анализ средних значений выявил половые различия в восприятии профессионального взаимодействия. Мужчины демонстрируют более высокую готовность включаться в работу даже в выходные дни ($M=5.00$ у мужчин и $M=4.04$ у женщин), что может свидетельствовать о их большей вовлечённости в рабочие процессы вне стандартного рабочего времени; реже раздражаются при рабочих контактах в нерабочее время ($M = 4.23$ vs. 5.13) и сильнее склонны разделять работу и личную жизнь ($M = 5.93$ vs. 5.30). Они также реже воспринимают советы коллег как вмешательство ($M = 3.09$ vs. 3.64) и охотнее делятся своими идеями ($M = 5.52$ vs. 4.68), что может указывать на более открытую профессиональную коммуникацию и гибкость в рабочих процессах. Женщины, напротив, демонстрируют большую чувствительность к вопросам личных границ и социального взаимодействия, что выражается в более высокой раздражительности при контактах вне рабочего времени и менее выраженной склонности к открытому обмену рабочей информацией.

Данные, полученные при апробации анкеты показали, что субъективное чувство недооценённости или превосходства наиболее тесно связано с такими актами взаимодействия, как получение советов и рекомендаций. Респонденты, высоко оценивающие собственные качества или критически относящиеся к вкладу других в общее дело, ощущают повышенную напряжённость в межличностном общении. Весьма существенны различия между мужчинами и женщинами в готовности к сверхурочной работе, а также в реакции на нарушение личных границ.

Источники и литература

- 1) Базаров Т. Ю., Кузьмина М. Ю. Процессы социальной идентичности в организациях // Российский психологический журнал. — 2005. — Т. 2, № 1. — С. 30–44.
- 2) Липатов С. А. Проблема взаимодействия человека и организации: концепции и направления исследований // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. — 2012. — №. 1. — С. 85-96.
- 3) Онучин А. Н. Матрицы восприятия подчиненных менеджерами // Организационная психология. — 2011. — Т. 1. — №. 1. — С. 59-67.
- 4) Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: учебник - Москва: Проспект, 2020. - 552 с.