

*Цутиева Хава Муслимовна*

аспирант

*Научный руководитель*

*Молокостова Анна Михайловна*

преподаватель

НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»

г. Москва

## **РЕЛИГИОЗНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ МУСУЛЬМАНОК: РЕСУРСЫ, БАРЬЕРЫ И СТРАТЕГИИ СОВЛАДАНИЯ (ПИЛОТНЫЕ ДАННЫЕ)**

***Аннотация:** в статье уточняется, за счёт каких психологических и контекстных механизмов религиозная идентичность может поддерживать либо осложнять профессиональную реализацию мусульманок. Предлагается модель, связывающая значимость и видимость идентичности, характеристики организационной среды и показатели профессионального благополучия (карьерная самоэффективность, удовлетворённость, стрессоустойчивость, субъективная успешность). Рассматривается «работа по управлению видимостью» (решения о том, что демонстрировать и как объяснять нормы), как скрытая нагрузка и источник риска выгорания. На этой основе формулируются прикладные выводы для доказательного коучинга: операционализация целей, мониторинг динамики, навыки переговоров границ, стратегии самопрезентации и профилактика эмоционального истощения. Намечен план эмпирической проверки модели в смешанном дизайне (опросные методика + полуструктурированное интервью).*

***Ключевые слова:** религиозная идентичность, социальная идентичность, мусульманки, профессиональная реализация, религиозная видимость, стигма, микродискриминация, карьерная самоэффективность, доказательный коучинг.*

*Введение.*

Профессиональная реализация сегодня всё чаще описывается как психологический процесс, в котором человек переживает свою компетентность, видит смысл в деятельности, получает признание и выстраивает устойчивую траекторию развития. Для мусульманок религиозная идентичность нередко является центральной частью Я-концепции и ежедневной регуляции поведения. В организационной среде это может давать дополнительные ресурсы, но может и создавать специфические барьеры – особенно тогда, когда религиозная принадлежность становится заметной для окружающих и попадает в поле социальных ожиданий, стереотипов и «правил уместности». Поскольку конференция сфокусирована на доказательном коучинге, важно подчеркнуть: часть трудностей клиенток обусловлена не личными «недостатками», а взаимодействием идентичности с контекстом. Следовательно, цели коучингового сопровождения и критерии эффективности должны учитывать и внутренние, и средовые факторы.

### *1. Понятийные ориентиры.*

Религиозную идентичность целесообразно рассматривать как форму социальной идентичности, включающую чувство принадлежности к группе, ценностные основания и практики, через которые человек отвечает на вопрос «кто я» [1]. В аналитических целях удобно выделять: (а) значимость принадлежности (насколько идентичность субъективно центральна), (б) практическую насыщенность (какие нормы и практики реально включены в повседневность) и (в) степень видимости (насколько окружающие считают принадлежность по внешним и поведенческим маркерам). Профессиональная реализация в данной работе понимается как комплекс субъективных показателей: карьерная самооэффективность, удовлетворённость траекторией, устойчивость в стрессовых ситуациях и переживание собственной успешности. Ключевым психологическим медиатором выступает самооэффективность – убеждённость человека в том, что он способен справляться с задачами и достигать результата [2].

### *2. Ресурсный потенциал религиозной идентичности.*

Ресурсность религиозной идентичности проявляется через конкретные функции. Во-первых, смысловая рамка: профессиональные усилия получают ценностное обоснование, что поддерживает долгосрочную мотивацию и снижает хаотичность решений. Во-вторых, саморегуляция: регулярные практики и привычный ритм могут работать как механизмы восстановления, помогая выдерживать неопределённость и напряжение. В-третьих, социальная опора: семейные и общинные связи создают пространство поддержки и обмена опытом. В-четвёртых, согласованность ценностей уменьшает внутренние конфликты и поддерживает автономную мотивацию, что согласуется с представлениями о психологических потребностях и благополучии [3].

*3. Зоны уязвимости: стигма, микродискриминация и «управление видимостью».*

Уязвимость возникает прежде всего в ситуации межгруппового напряжения, когда принадлежность к группе становится основанием для ожиданий и оценок. В организациях это не всегда выглядит как прямой запрет: чаще встречается микродискриминация – комментарии, «шутки», неодинаковые стандарты оценки, сомнения в компетентности, исключение из неформальных коммуникаций. С точки зрения теории стигмы подобные реакции формируют у человека опыт «условного принятия», когда безопасность и признание оказываются зависимыми от того, насколько идентичность заметна и как она предьявляется [4]. Отдельным феноменом становится «работа по управлению видимостью»: решения о том, что говорить и что не говорить, как объяснять нормы, когда заранее предупреждать, а когда избегать тем. Эта скрытая деятельность увеличивает когнитивную нагрузку и может усиливать риск эмоционального истощения.

*4. Роль организационного контекста.*

Качество организационной среды определяет, будет ли идентичность в большей степени ресурсом или источником стресса. Наиболее значимы: позиция руководителя, наличие понятных правил и процедур, нормы взаимодействия в команде, а также реальные практики инклюзивности. Поддерживающая среда снижает необходимость постоянного самоконтроля и «объяснений», тогда

как неблагоприятная усиливает стратегию «быть вдвойне компетентной», что повышает риск выгорания. Важно учитывать, что часть стрессоров не устраняется исключительно «личной работой»: иногда требуется работа с коммуникациями, перераспределением задач, а в отдельных случаях – изменение контекста (перевод в другую команду, смена организации).

#### *5. Теоретическая модель взаимосвязей.*

Предлагаемая модель включает четыре блока. (А) Идентичность: значимость, практическая насыщенность и видимость. (Б) Контекст: поддержка руководства, нормы команды, опыт дискриминации/микродискриминации. (В) Медиаторы: карьерная самоэффективность, качество саморегуляции, выбранные стратегии совладания (например, проактивная коммуникация, поиск союзников, селективная видимость). (Г) Исходы: удовлетворённость, устойчивость к стрессу, субъективная успешность и готовность к дальнейшему профессиональному росту. Базовая гипотеза состоит в том, что высокая значимость религиозной идентичности в поддерживающей среде усиливает самоэффективность и устойчивость, а в неблагоприятной – увеличивает нагрузку на саморегуляцию и снижает удовлетворённость через переживание барьеров. Стратегии совладания и навыки коммуникации выступают модификаторами и способны смягчать влияние контекста.

#### *6. Импликации для доказательного коучинга.*

Доказательный коучинг предполагает ясную формулировку целей, опору на проверяемые подходы и мониторинг изменений. В работе с мусульманками в профессиональной среде целесообразны следующие направления: 1) операционализация цели: что именно клиентка считает «реализацией» (рост, баланс, устойчивость, вклад), какие поведенческие индикаторы и шкальные показатели будут маркерами прогресса (самоэффективность, стресс, удовлетворённость); 2) работа с ценностными конфликтами: поиск решений, в которых профессиональные требования и религиозные нормы не воспринимаются как взаимоисключающие; 3) коммуникативные навыки: переговоры границ, сценарии ответов на вопросы, конструктивное взаимодействие с руководителем и командой;

4) самопрезентация и видимость: выбор стратегии предъявления идентичности без самообесценивания и избегания; 5) профилактика выгорания: восстановление ресурсов, план поддержки, навыки саморегуляции и управление нагрузкой. При этом отдельным шагом должна быть оценка контекста: что можно изменить через переговоры, а что требует смены условий.

#### *7. План эмпирической проверки.*

Для проверки модели перспективен смешанный дизайн. Опросный блок может включать показатели значимости религиозной идентичности, опыта барьеров, карьерной самоэффективности, уровня стресса и удовлетворённости. Интервью-блок позволит уточнить нюансы «управления видимостью», опыт взаимодействия с руководством и командой, а также индивидуальные стратегии совладания. Предварительные пилотные данные целесообразно использовать для уточнения операционализаций и выбора индикаторов, которые затем могут стать метриками оценки эффективности коучингового сопровождения (до-/после-измерения).

#### *Заключение.*

Религиозная идентичность мусульманок в профессиональной сфере проявляется как ресурс и как источник потенциальных рисков, причём решающим фактором становится организационный контекст. Предложенная модель связывает параметры идентичности и среды через психологические медиаторы с показателями профессиональной реализации и позволяет формулировать проверяемые гипотезы. Практические выводы для доказательного коучинга заключаются в сочетании измеримых целей, мониторинга динамики и контекстного подхода: развивать навыки и устойчивость клиентки, одновременно учитывая ограничения и возможности организационной среды.

#### *References*

1. Tajfel H., Turner J.C. An integrative theory of intergroup conflict // The social psychology of intergroup relations / Ed. by W.G. Austin, S. Worchel. Monterey, CA: Brooks/Cole, 1979.
2. Bandura A. Self-efficacy: The exercise of control. New York: Freeman, 1997.

3. Ryan R.M., Deci E.L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being // *American Psychologist*. 2000. Vol. 55(1). Pp. 68–78. EDN: GSHHWJ

4. Goffman E. *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1963.

5. Lazarus R.S., Folkman S. *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer, 1984.