

10. Pochebut L.G. Kross-kul'turnaja i jetniceskaja psihologija : uchebnoe posobie / L.G. Pochebut . – SPb. : Piter, 2012. – 336 s.
11. Psihodiagnostika tolerantnosti lichnosti / pod red. G.U. Soldatovoj, L.A. Shajgerovoj. – M. : Smysl, 2008. – 172 s.
12. Ruda O.Ju. Tolerantnist' u roboti vkladacha z pidlitkami / O.Ju. Ruda // Visnik NTUU «KPI». Filosofija. Psihologija. Pedagogika. – 2010. – Vip. 2. – S. 181-184.
13. Skok A.G. Stan vivchennja zmistu ta osnovnih komponentiv tolerantnosti v psihologiji / A.G. Skok // Aktual'ni problemi psihologiji. T. 1 : Social'na psihologija. Psihologija upravlinnja. Organizacijna psihologija : zb. nauk. prac' Institutu psihologiji im. G.S. Kostjuka APN Ukraini / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K. : A.S.K., 2005. – Chast. 14. – S. 143–147.
14. Tereshhenko K.V. Osoblivosti vzmozv'jazku osnovnih komponentiv tolerantnosti pedagogichnih pracivnikov iz rivnem organizacijnoji kul'turi zakladiv osviti / K.V. Tereshhenko // Aktual'ni problemi psihologiji : zb. naukovih prac' Institutu psihologiji imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukraini / [red. kol. : S.D. Maksimenko (gol. red.) ta in.]. – T. I : Organizacijna psihologija. Social'na psihologija. Ekonomichna psihologija / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K.: Institut psihologiji imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukraini. – Vip. 41. – S. 56–60.
15. Hjendi Ch. Po tu storonu uverenosti. O novom mire vnutri i vokrug organizacij / Ch. Hjendi. – SPb. : Piter, 2002. – 224 s.
16. Shevchenko A.M. Ocinka pracivnikami zagal'noosvitnih navchal'nih zakladiv tradicijnogo ta innovacijnogo tipiv rivnja rozvitku organizacijnoji kul'turi / A.M. Shevchenko // Aktual'ni problemi psihologiji. T. 1 : Social'na psihologija. Psihologija upravlinnja. Organizacijna psihologija : zb. nauk. prac' Institutu psihologiji im. G.S. Kostjuka APN Ukraini / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K. : A.S.K., 2010. – Chast. 25. – S. 86–92.
17. Shejn Je.H. Organizacionnaja kul'tura i liderstvo / [per. s angl.] ; pod red. V.A. Spivaka / Je.H. Shejn. – SPb. : Piter, 2002. – 336 s.
18. Hofstede, G. Cultures and Organizations: Software of the Mind/ G. Hofstede. – London : McGraw-Hill UK, 1991.

**Tereshchenko, K.V. Analysis of relationship between the main components of traditional and innovative educational institutions staff's tolerance and levels of organizational culture.** The author analyzes the importance of development of educationists' tolerance components as a prerequisite of the organizational culture development in educational institutions. The article discusses the results of an empirical investigation of the levels of educationists' tolerance components (affective, cognitive, conative, motivational, activity-and-style, ethical-normative, value, personal-semantic, group-identification, and personal-identification) and their correlations with the index and components of organizational culture of traditional and innovative educational institutions.

The most developed were found to be the ethical-normative, personal-identification, cognitive, affective, and activity-and-style components of tolerance whereas the least developed were the conative, motivational, value, group-identification and personal-semantic components. The ethical-normative components of educationists' tolerance were shown to correlate with the index of organizational culture of traditional educational institutions. The ethical-normative, activity-and-style, personal-semantic, cognitive, and personal-identification components of educationists' tolerance were shown to positively correlate with the index of organizational culture of innovative educational institutions.

It was concluded that the development of mentioned components of educationists' tolerance could contribute to the development of organizational culture of educational institutions.

**Keywords:** tolerance, tolerance components, organizational culture, organizational culture index, components of organizational culture, traditional and innovative educational institutions.

#### Відомості про автора

**Терещенко Кіра Володимирівна**, кандидат психологічних наук, науковий співробітник лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

**Tereshchenko, Kira Volodymyrivna**, PhD, researcher, Laboratory of organizational psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: kirteres@mail.ru

Отримано 19 січня 2015 р.  
Рецензовано 5 лютого 2015 р.  
Прийнято 19 лютого 2015 р.

УДК 159.92-055

Ткалич М.Г.

### ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ МІЖ ОКРЕМИМИ СКЛАДОВИМИ ГЕНДЕРНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

**Ткалич М.Г. Емпіричне дослідження взаємозв'язку між окремими складовими гендерної взаємодії персоналу організацій.** В статті представлені результати емпіричного дослідження взаємозв'язку типів гендерної взаємодії персоналу організацій зі стратегіями міжособистісної взаємодії та спрямованістю інтерсуб'єктивних взаємин з колегами протилежної статі. Встановлено, що типи гендерної взаємодії персоналу пов'язані із спрямованістю інтерперсональних взаємин між представниками гендерних груп. З'ясовано, що тип гендерної взаємодії персоналу організацій також частково пов'язаний з поведінковими стратегіями міжособистісної взаємодії: існує зв'язок конфліктно-дистантного типу взаємодії як з чоловіками, так і з жінками та таких стратегій, як залежність, незалежність, прийняття «боротьби», уникання «боротьби». Кореляційного зв'язку між позитивними типами гендерної взаємодії (партнерсько-професійним і партнерсько-соціальним) знайдено не було. Визначено, що дисгармонійна спрямованість інтерперсональних взаємин (рівень

конфліктності та агресивності) прямо корелює з поведінковими стратегіями, які також містять негативні ознаки і є деструктивними: незалежність та прийняття «боротьби»; відчуження корелює зі стратегією некоммуникативності. В той час як позитивні стратегії: залежність та уникання «боротьби» – зворотно корелюють з конфліктністю та агресивністю, а комунікативність – з відчуженням.

**Ключові слова:** гендерна взаємодія, персонал організацій, складові гендерної взаємодії, поведінкові стратегії, типи гендерної взаємодії персоналу.

**Ткалич М.Г. Эмпирическое исследование взаимосвязи между отдельными составляющими гендерного взаимодействия персонала организаций.** В статье представлены результаты эмпирического исследования взаимосвязи типов гендерной взаимодействия персонала организаций со стратегиями межличностного взаимодействия и направленностью интересубъективных взаимоотношений с коллегами противоположного пола. Установлено, что типы гендерного взаимодействия персонала связаны с направленностью интерперсональных взаимоотношений между представителями гендерных групп. Выяснено, что тип гендерного взаимодействия персонала организаций также частично связан с поведенческими стратегиями межличностного взаимодействия: существует связь конфликтно-дистантного типа взаимодействия как с мужчинами, так и с женщинами и таких стратегий, как зависимость, независимость, принятие «борьбы», избегание «борьбы». Корреляционной связи между положительными типами гендерного взаимодействия (партнерско-профессиональным и партнерско-социальным) найдено не было. Определено, что дисгармоничная направленность интерперсональных взаимоотношений (уровень конфликтности и агрессивности) прямо коррелирует с поведенческими стратегиями, которые также содержат негативные признаки и являются деструктивными: независимость и принятие «борьбы»; отчуждения коррелирует со стратегией некоммуникативности. В то время как положительные стратегии: зависимость и избегание «борьбы» – обратно коррелируют с конфликтностью и агрессивностью, а коммуникативность – с отчуждением.

**Ключевые слова:** гендерное взаимодействие, персонал организаций, составляющие гендерного взаимодействия, поведенческие стратегии, типы гендерного взаимодействия персонала.

**Постановка проблеми.** Гендерна взаємодія персоналу організацій є важливою складовою організаційного розвитку, бо сучасна організація є тим соціально-культурним та професійним середовищем, в якому особистість позиціонує себе в різних аспектах: як професіонал, людина, жінка або чоловік, співробітник, член команди та ін. У практиці роботи з персоналом організацій часто постають питання, з'ясувати які важко, не оперуючи знаннями гендеру. Отже, на наш погляд, дослідження сутності та особливостей гендерної взаємодії персоналу організацій, особливо в сучасних вкрай кризових умовах суспільних та економічних трансформацій є безперечно актуальним.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Соціально-рольові очікування, гендерні стереотипи професійної діяльності, окремі характеристики взаємодії між чоловіками і жінками в організаційному контексті висвітлені в роботах С.Л. Бем [1], П.П. Горностая [3], Л.М. Карамушки [4], С.М. Оксамитної [6], Л.Б. Шнейдер [7], R.M. Kanter [10], M. Kimmel [11]. Проблеми психології гендерних стосунків, роль і місце сучасних жінок, проблеми, з якими вони стикаються у здійсненні професійної діяльності проаналізовані в роботах С.Л. Бем [1], О.А. Гаврилиці [2], І.С. Кльоциної [5]. Особливості взаємодії у маскулінній гендерній групі представлені у дослідженнях D.L. Collinson et al. [8], R.M. Connell [9], M.S. Kimmel [11], M.A. Messner [12].

**Мета статті:** визначити взаємозв'язок типів гендерної взаємодії персоналу організацій зі стратегіями міжособистісної взаємодії та спрямованістю інтерсуб'єктивних взаємин з колегами протилежної статі.

Це дозволить нам визначити основні змістовні особливості гендерної взаємодії персоналу організацій та її типів, з'ясувати, наскільки окремі параметри цієї взаємодії пов'язані між собою. Окрім цього, перевірити наші припущення про те, що: 1) тип гендерної взаємодії персоналу організацій пов'язаний з поведінковими стратегіями міжособистісної взаємодії, а саме: партнерсько-професійному та партнерсько-соціальному типу взаємодії будуть відповідати конструктивні стратегії, деструктивні стратегії будуть відповідати конфліктно-дистантному типу взаємодії; 2) існує зв'язок між типом гендерної взаємодії персоналу і спрямованістю інтерперсональних взаємин між гендерними групами, а саме: партнерсько-професійний і партнерсько-соціальний тип співвідноситься із гармонійною спрямованістю, а конфліктно-дистантний із дисгармонійною спрямованістю; 3) існує зв'язок між спрямованістю інтерперсональних взаємин з колегами протилежної статі і поведінковими стратегіями міжособистісної взаємодії персоналу організацій, а саме: гармонійна спрямованість пов'язана з конструктивними стратегіями, дисгармонійна – з деструктивними.

**Виклад основного матеріалу і результатів дослідження.** Емпіричне дослідження проводилося впродовж 2013-2014 років (n = 1138) на декількох підприємствах м. Запоріжжя, м. Дніпродзержинська, м. Київська державної та приватної форм власності, які представляють різні сфери діяльності.

Аналіз результатів дослідження почнемо з визначення зв'язку *типу гендерної взаємодії і поведінкових стратегій міжособистісної взаємодії персоналу організацій*. Результати аналізу отриманих даних показали, що існує кореляційний зв'язок конфліктно-дистантного типу взаємодії як з чоловіками, так і з жінками та таких стратегій, як залежність, незалежність, прийняття «боротьби», уникання «боротьби» (див. таблицю 1). Кореляційного зв'язку між позитивними типами гендерної взаємодії (партнерсько-професійним і партнерсько-соціальним) знайдено не було.

Таблиця 1

**Кореляційний зв'язок конфліктно-дистантного типу гендерної взаємодії і поведінкових стратегій міжособистісної взаємодії персоналу організацій**

| Поведінкові стратегії міжособистісної взаємодії | Конфліктно-дистантний тип гендерної взаємодії |                |
|---|---|----------------|
|   | з чоловіками                                  | з жінками      |
| Залежність                                      | <b>-0.23**</b>                                | <b>-0.13**</b> |
| Незалежність                                    | <b>0.24**</b>                                 | <b>0.13**</b>  |
| Комунікативність                                | -0.02   | 0.04           |
| Некомунікативність                              | 0.02  | -0.04          |
| Прийняття «боротьби»                            | <b>0.15**</b>                                 | <b>0.17**</b>  |
| Уникання «боротьби»                             | <b>-0.15**</b>                                | <b>-0.17**</b> |

\*\*  $p < 0.01$

Отже, зв'язок спостерігається щодо таких поведінкових стратегій, як залежність, незалежність, прийняття «боротьби» та уникання «боротьби». Стратегії, які пов'язані із комунікативністю та некомунікативністю не корелюють з конфліктно-дистантним типом взаємодії.

Вище зазначалося, що такі стратегії міжособистісної взаємодії персоналу організацій, як незалежність і прийняття «боротьби» є деструктивними для колективу і адекватної організаційної взаємодії та організаційного розвитку, а, отже, вони позитивно корелюють з конфліктно-дистантним типом взаємодії як з чоловіками, так і з жінками. В той час, як залежність і уникання «боротьби» є конструктивними стратегіями для організацій – і вони негативно корелюють з конфліктно-дистантним типом гендерної взаємодії. У взаємодії з чоловіками ця кореляція є сильнішою, ніж у взаємодії з жінками.

Отже, можна дійти висновку, що конфліктно-дистантний тип гендерної взаємодії (наявність проблем у міжособистісних стосунках представників обох гендерних груп, негативні емоції, уникнення професійного та поза професійного спілкування, збереження дистанції) пов'язаний з небажанням приймати групові норми, протистоянням у взаємодії як показниками незалежної стратегії, а також конфліктністю, іронічністю, роздратуванням як ознаками стратегії прийняття «боротьби».

Уточнення статевих відмінностей у взаємозв'язку конфліктно-дистантного типу гендерної взаємодії і поведінкових стратегій міжособистісної взаємодії персоналу організацій показало наступне: у чоловіків конфліктно-дистантний тип взаємодії з чоловіками корелює на рівні  $p < 0.01$  з залежністю ( $r = -0.2$ ), незалежністю ( $r = 0.18$ ), прийняттям «боротьби» ( $r = 0.25$ ), униканням «боротьби» ( $r = -0.26$ ); конфліктно-дистантна взаємодія з жінками корелює лише з прийняттям «боротьби» ( $r = 0.24$ ) та униканням «боротьби» ( $r = -0.25$ ). У жінок конфліктно-дистантна взаємодія з чоловіками корелює на рівні  $p < 0.01$  лише з залежністю ( $r = -0.22$ ) і незалежністю ( $r = 0.22$ ), а з жінками – з залежністю ( $r = -0.18$ ), незалежністю ( $r = 0.18$ ), прийняттям «боротьби» ( $r = 0.18$ ) та униканням «боротьби» ( $r = -0.18$ ).

Отже, у чоловіків конфліктно-дистантний тип взаємодії з жінками сильніше пов'язаний зі стратегіями прийняття «боротьби» (позитивно) і уникання «боротьби» (негативно) і загалом не пов'язаний зі стратегіями залежної і незалежної поведінки.

У жінок конфліктно-дистантна взаємодія з чоловіками пов'язана лише з залежністю (негативно) і незалежністю (позитивно). Ці результати показують, що жінки і чоловіки у конфліктно-дистантній взаємодії з колегами протилежної статі використовують різні стратегії: жінки орієнтовані на незалежність і уникають залежності, а чоловіки готові прийняти «боротьбу» у взаєминах з колегами жіночої статі і не готові її уникати.

На наш погляд, це відповідає соціально-психологічному змісту гендерної ідентичності жінок і чоловіків, системі жіночих і чоловічих гендерних ролей, в тому числі і в професійній площині, які

висвітлені в наших дослідженнях та роботах інших вчених: О.А. Гаврилиці [3], П.П. Горностая [3], С.М. Оксамитної [6], Л.Б. Шнейдер [7]. Згідно цим дослідженням, залежність та підпорядкованість, уникання “боротьби” – стереотипні жіночі властивості, фемінні характеристики особистості; незалежність та прийняття “боротьби” – норми чоловічої гендерної ролі, характеристики доміантних моделей маскулінності. А, отже, чоловіки і жінки певною мірою намагаються відповідати суспільним вимогам, які висуваються до них. Однак, зазначимо, що жінки, у яких склалися конфліктно-дистантні взаємини з чоловіками у міжособистісній взаємодії використовують “маскулінну” стратегію незалежної поведінки. На наш погляд, це є ознакою появи конкурентного середовища у гендерній взаємодії в організаціях і того, що жінки починають долучатися до маскулінних практик у професійній площині, вже, як показують наші дослідження, майже зрівнялися з чоловіками у рівні маскулінних рис у структурі психологічної статі особистості.

Змістовний аналіз статевої особливостей типів взаємодії і поведінкових стратегій міжособистісної взаємодії представлений у наступному розділі.

Загалом, отримані результати частково підтверджують нашу гіпотезу про те, що між поведінковими стратегіями міжособистісної взаємодії персоналу організацій і типом гендерної взаємодії персоналу організацій існує зв'язок: деструктивні стратегії (незалежність, некомунікативність, прийняття “боротьби”) дійсно відповідають конфліктно-дистантному типу взаємодії (який є негативним); а ось зв'язку позитивних типів гендерної взаємодії (партнерсько-професійного і партнерсько-соціального) з конструктивними стратегіями (залежності, комунікативності, уникання “боротьби”) знайдено не було.

Наступним кроком в аналізі змістовних особливостей гендерної взаємодії персоналу організацій є визначення взаємозв'язку між *типом гендерної взаємодії персоналу та спрямованістю інтросуб'єктивних взаємин з колегами протилежної статі* (його суб'єктивною оцінкою) (див. табл. 2).

Отже, партнерсько-професійний тип взаємодії з чоловіками позитивно корелює з загальним рівнем дисгармонійності / гармонійності міжособистісних взаємин з протилежною статтю, так само як і показник напруги, конфліктності та агресивності. Теж саме можна сказати і про партнерсько-соціальну взаємодію з чоловіками. Однак, рівень кореляції в обох випадках є незначним.

Партнерсько-професійний тип взаємодії з жінками позитивно корелює лише з напругою. Партнерсько-соціальний тип взаємодії з жінками, як бачимо, загалом не корелює з рівнем дисгармонійності стосунків, а отже позитивні типи взаємодії з жінками (партнерсько-професійний і партнерсько-соціальний) не корелюють з дисгармонійною спрямованістю взаємодії з протилежною статтю.

Найбільшу увагу привертає до себе конфліктно-дистантний тип взаємодії як з чоловіками, так і з жінками, оскільки, згідно нашому припущенню, дисгармонійні взаємини з колегами протилежної статі пов'язані як раз з цим типом взаємодії як для чоловіків, так і для жінок. І отримані нами кореляційні зв'язки на рівні високої статистичної значущості підтверджують наше припущення (див. табл. 2), і кореляція міцніша між конфліктно-дистантним типом взаємодії з жінками і дисгармонійною спрямованістю взаємодії з колегами протилежної статі.

Якщо звернутися до відсоткового розподілу даних, то серед співробітників, які мають високий рівень конфліктно-дистантного типу гендерної взаємодії з чоловіками, 31.6% показують високий рівень дисгармонійності взаємин з протилежною статтю (лише 9.4% - низький рівень), 23% - високий рівень напруги (9.4% - низький рівень), 33.4% високий рівень відчуження (6.9% низький), 23.9% високий рівень конфліктності (3.4% низький), 29% - високу агресивність (6.9% низьку) ( $\chi^2 = 71.56$ ,  $p < 0.001$ ).

Серед співробітників, які мають високий рівень конфліктно-дистантної взаємодії з жінками, 33.3% мають високий рівень дисгармонії у взаєминах з колегами протилежної статі (7.7% – низький рівень), 29.8% мають високий рівень напруги (7.1% – низький), 36.9% – високий рівень відчуження (4.9% - низький), 26.3% мають високу конфліктність (6.3% - низьку) та 24.8% – високу агресивність (4.2% – низьку) ( $\chi^2 = 82.62$ ,  $p < 0.001$ ).

Отже, конфлікти, дистанціювання у взаємодії, небажання спілкуватися, суперечки з колегами, конкуренція в роботі, перешкоджання кар'єрному зростанню – всі ці характеристики взаємодії з колегами пов'язані з напругою, відчуженням, агресивністю та конфліктністю інтросуб'єктивних стосунків з колегами протилежної статі.

Таблиця 2

**Кореляційний зв'язок між типом гендерної взаємодії та суб'єктивною оцінкою інтерперсональних відносин з колегами протилежної статі**

| Оцінка інтерперсональних відносин    | Загальний показник | Напруга       | Відчуження    | Конфліктність | Агресивність  |
|--------------------------------------|--------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Тип взаємодії                        |                    |               |               |               |               |
| Партнерсько-професійний з чоловіками | <b>0.14**</b>      | <b>0.16**</b> | <b>0.1*</b>   | <b>0.13**</b> | <b>0.11**</b> |
| Партнерсько-професійний з жінками    | 0.06               | <b>0.11**</b> | 0.07          | 0.06          | 0.01          |
| Партнерсько-соціальний з чоловіками  | <b>0.1**</b>       | <b>0.16**</b> | 0.01          | <b>0.14**</b> | <b>0.11**</b> |
| Партнерсько-соціальний з жінками     | -0.02              | 0.04          | -0.07         | -0.01         | 0.01          |
| Конфліктно-дистантний з чоловіками   | <b>0.28**</b>      | <b>0.26**</b> | <b>0.14**</b> | <b>0.28**</b> | <b>0.32**</b> |
| Конфліктно-дистантний з жінками      | <b>0.33**</b>      | <b>0.32**</b> | <b>0.21**</b> | <b>0.31**</b> | <b>0.33**</b> |

\*\* p< 0.01 / \* p<0.05

Отже, можемо дійти висновку, що конфліктно-дистантний тип гендерної взаємодії персоналу організацій пов'язаний з дисгармонійною спрямованістю міжособистісної взаємодії з колегами протилежної статі, при цьому на приблизно однаковому рівні як з чоловіками, так і з жінками. Однак, позитивні типи гендерної взаємодії (партнерсько-професійний і партнерсько-соціальний) не пов'язані з гармонійною спрямованістю стосунків з колегами протилежної статі, більше того, ці типи взаємодії з чоловіками хоч і слабо, але позитивно корелюють також з дисгармонійною спрямованістю означених взаємин. Можемо припустити, що це пов'язано з особливостями взаємодії між гендерними групами в організації: жінки можуть відчувати певний рівень напруги, конфліктності і агресивності навіть у партнерських типах взаємодії з чоловіками. Загальний аналіз цих особливостей буде поданий у наступному розділі, однак уточнимо деякі статеві відмінності у взаємозв'язку конфліктно-дистантного типу взаємодії з оцінкою взаємин з колегами протилежної статі (див. табл. 3).

Таблиця 3

**Статеві особливості кореляційного зв'язку конфліктно-дистантного типу гендерної взаємодії з суб'єктивною оцінкою інтерперсональних відносин з колегами протилежної статі**

| Суб'єктивна оцінка інтерперсональних відносин | Конфліктно-дистантний тип взаємодії з жінками |        | Конфліктно-дистантний тип взаємодії з чоловіками |        |
|---|---|--------|--|--------|
|   | чоловіки                                      | жінки  | чоловіки   | жінки  |
| Загальна                                      | 0.28**  | 0.33** | 0.27**   | 0.32** |
| Напруга                                       | 0.33**  | 0.30** | 0.33**   | 0.28** |
| Відчуження                                    | 0.15*   | 0.21** | 0.09   | 0.22** |
| Конфліктність                                 | 0.24**  | 0.34** | 0.26**   | 0.29** |
| Агресивність                                  | 0.28**  | 0.34** | 0.30**   | 0.35** |

\*\* p< 0.01 / \*\*p<0.05

Загалом, конфліктно-дистантна взаємодія у чоловіків як з гендерною інгрупою, так і з гендерною аутгрупою менше пов'язана з дисгармонійною спрямованістю їх взаємин з колегами жіночої статі. У жінок цей зв'язок більше виражений. До того ж, відчуження, яке ми вважаємо пасивним патерном взаємодії, у чоловіків не корелює з конфліктно-дистантним типом взаємодії з чоловіками і

лише на рівні тенденції пов'язане із взаємодією з жінками. Отже, чоловіки, які вступають у суперечки та дискусії з колегами своєї та протилежної статі, конкурують в роботі і приватному житті, мають конфлікти, які розчаровані в колегах, – вони, при цьому, не відчують відчуження, не прагнуть дистанціюватися від них, уникнути взаємодії.

Отже, на наш погляд, це свідчить про те, що чоловіки навіть в конфліктній взаємодії намагаються триматися своєї гендерної групи, не полишати спілкування з нею, навіть, якщо воно дисгармонійне, конфліктне і агресивне. Згідно роботам І.С. Кльоциної [23] С.М. Оксамитної [32], D.L. Collinson et al. [51], R.M. Connell [52], M.S. Kimmel [60], M.A. Messner [62], для чоловіка у професійній і організаційній площині важливо бути активно включеним у маскулінну гендерну групу, яка надає більш високий професійний і соціальний статуси, більше кар'єрних можливостей, є соціально прийнятною і належить до чоловічих гендерних норм. В такому разі чоловіки зазнають менше санкцій з боку гендерної інгрупи, ніж у випадку, коли вони намагаються уникати чоловіків, “не приймають” виклик – за це маскулінна інгрупа може їх покарати, або, навіть, виключити із кола спілкування. Отже спрацьовує так званий ефект «паршивої вівці» (black sheep effect) [13], який є ознакою міжгрупової диференціації та полягає в тому, що член гендерної інгрупи, який дотримується соціальних норм, оцінюється більш позитивно, ніж такий же член гендерної аутгрупи, а член гендерної інгрупи, який порушує норми – більш негативно, ніж такий же член гендерної аутгрупи.

У жінок агресивність і конфліктність найбільше пов'язані з негативним типом гендерної взаємодії з інгрупою (жінками), агресивність з конфліктно-дистантною взаємодією з аутгрупою (чоловіками). Загальний рівень дисгармонійності інтерсуб'єктивних взаємин з колегами протилежної статі більше пов'язаний з конфліктно-дистантним типом взаємодії у жінок, ніж у чоловіків.

На наш погляд, загально високий рівень негативної забарвленості міжособистісної та гендерної взаємодії у жінок потребує уваги організаційних психологів, розробки додаткових програм психологічного супроводу жіночої гендерної групи, які б допомагали знизити рівень відчуженості, агресивності, конфліктності, зорієнтувати співробітників на позитивні стратегії та типи взаємодії з колегами своєї та протилежної статі, відмовитися від гендерних стереотипів та традиційних установок на позиції і ролі чоловіків і жінок в професійній діяльності, міжособистісному спілкуванні, організаційній взаємодії.

Отже наша гіпотеза про взаємозв'язок типів взаємодії з оцінкою інтерсуб'єктивних взаємин з колегами протилежної статі, частково підтверджується: конфліктно-дистантний тип гендерної взаємодії співвідноситься з дисгармонійною спрямованістю інтерсуб'єктивних взаємин з колегами протилежної статі, а от партнерсько-професійний і партнерсько-соціальний тип не пов'язані із гармонійною спрямованістю цих взаємин.

Перейдемо до аналізу зв'язку *спрямованості інтерперсональних взаємин з колегами протилежної статі і поведінковими стратегіями міжособистісної взаємодії персоналу організації*.

Одна з гіпотез нашого дослідження полягає у припущенні про те, що гармонійна спрямованість пов'язана з конструктивними стратегіями (залежності, комунікативності, уникнення “боротьби”), дисгармонійна – з деструктивними (незалежності, некомунікативності, прийняття “боротьби”). Результати дослідження доводять наявність зв'язку між визначеними параметрами взаємодії (див. табл. 4). Для статистичної перевірки був використаний коефіцієнт кореляції Пірсона.

Отже, загальний показник дисгармонійності інтерперсональної взаємодії позитивно корелює з такими поведінковими стратегіями, як незалежність ( $r = 0.145, p < 0.01$ ) та прийняття «боротьби» ( $r = 0.174, p < 0.01$ ), а негативно – з залежністю ( $r = -0.152, p < 0.01$ ) та униканням «боротьби» ( $r = -0.174, p < 0.01$ ).

Окрім цього, конфліктність та агресивність також прямо корелюють з незалежністю ( $r = 0.23, p < 0.01$  та  $r = 0.232, p < 0.01$  відповідно) та прийняттям «боротьби» ( $r = 0.287, p < 0.01$  та  $r = 0.269, p < 0.01$  відповідно), зворотно – із залежністю ( $r = -0.234, p < 0.01$  в обох випадках) та униканням «боротьби» ( $r = -0.286, p < 0.01$  та  $r = -0.271, p < 0.01$  відповідно).

Ці дані свідчать про відповідність рівня дисгармонійності інтерперсональної взаємодії з колегами протилежної статі певним поведінковим стратегіям у взаємодії в організації, які також містять негативні риси: конфліктності, напруженості у стосунках, небажанні приймати групові норми, боротьби за власне місце у колективі, за владу – це ознаки таких стратегій, як незалежність та прийняття «боротьби». Отже, неконструктивні стратегії прямо пов'язані з рівнем дисгармонійності взаємин з колегами протилежної статі, а конструктивні стратегії – зворотно пов'язані.

**Кореляційний зв'язок між суб'єктивною оцінкою інтерперсональних відносин з протилежною статтю та поведінковими стратегіями міжособистісної взаємодії персоналу організацій**

| Оцінка інтерперсональних відносин | Загальний показник | Напруга | Відчуження      | Конфліктність   | Агресивність    |
|-----------------------------------|--------------------|---------|-----------------|-----------------|-----------------|
| <b>Поведінкові стратегії</b>      |                    |         |                 |                 |                 |
| Залежність                        | <b>-0.152**</b>    | -0.026  | -0.014          | <b>-0.234**</b> | <b>-0.234**</b> |
| Незалежність                      | <b>0.145**</b>     | 0.018   | 0.009           | <b>0.23**</b>   | <b>0.232**</b>  |
| Комунікативність                  | -0.054             | 0.002   | <b>-0.122**</b> | -0.069          | 0.017           |
| Некомунікативність                | 0.058              | 0.003   | <b>0.127**</b>  | 0.071           | -0.015          |
| Прийняття «боротьби»              | <b>0.174**</b>     | 0.065   | -0.005          | <b>0.287**</b>  | <b>0.269**</b>  |
| Уникання «боротьби»               | <b>-0.174**</b>    | -0.066  | 0.008           | <b>-0.286**</b> | <b>-0.271**</b> |

\*\*  $p < 0.01$

В свою чергу, рівень відчуження (прагнення дистанціюватися від колег, відсутність довіри, розуміння, близькості, відчуття ізольованості) в інтерперсональній взаємодії з колегами протилежної статі прямо корелює з некомунікативністю, яка розуміється як небажання йти на контакт та спілкування з колегами, уникання зустрічей та зібрань, відсутність відповіді на дружні прояви, хворобливе ставлення до зауважень, стриманість, формальний стиль взаємодії з оточуючими ( $r = 0.127$ ,  $p < 0.01$ ); зворотно – з комунікативністю (контактність, прагнення до емоційних проявів у спілкуванні як у колективі, так і за його межами, бажання взаємодіяти з колективом, спілкуватись, відкритість, легкість у встановленні контактів, ініціативність у спілкуванні, бажання зближення) –  $r = -0.127$ ,  $p < 0.01$ .

Отже, за своїм психологічним змістом стратегія некомунікативності відповідає відчуженню, в той час як комунікативність, навпаки, – зближенню.

Лише такий показник дисгармонійності інтерсуб'єктивної взаємодії як напруга не має значущого зв'язку з жодною із поведінкових стратегій. На наш погляд, це обумовлено тим, що напруга – є відчуттям і більше станом, в той час як відчуження, конфліктність і агресивність відповідають поведінковому рівню і є більше стратегіями поведінки (активними або пасивними), ніж психологічними станами, якщо їх розуміти в контексті взаємодії.

Отже, наше припущення про існування зв'язку між спрямованістю інтерперсональних взаємин з колегами протилежної статі і поведінковими стратегіями міжособистісної взаємодії персоналу організацій підтверджується: дисгармонійна спрямованість прямо корелює з такими деструктивними стратегіями як незалежність та прийняття «боротьби», зворотно – з залежністю та униканням боротьби як конструктивними поведінковими стратегіями.

**Висновки і перспективи подальшого дослідження.**

1. Частково підтверджено гіпотезу про зв'язок між типом гендерної взаємодії персоналу і спрямованістю інтерперсональних взаємин між гендерними групами, а саме: партнерсько-професійний тип взаємодії з чоловіками слабо позитивно корелює з загальним рівнем дисгармонійності міжособистісних взаємин з протилежною статтю, так само як і показник напруги, конфліктності та агресивності. Партнерсько-професійний тип взаємодії з жінками корелює лише з напругою, а партнерсько-соціальний тип загалом не корелює з рівнем дисгармонійності стосунків, а отже позитивні типи взаємодії з жінками (партнерсько-професійний і партнерсько-соціальний) не корелюють з дисгармонійною спрямованістю взаємодії з протилежною статтю. Конфліктно-дистантний тип взаємодії, в свою чергу, пов'язаний з дисгармонійним вектором міжособистісної взаємодії з колегами протилежної статі, на майже однаковому рівні як з чоловіками, так і з жінками.

2. З'ясовано, що тип гендерної взаємодії персоналу організацій також частково пов'язаний з поведінковими стратегіями міжособистісної взаємодії, а саме: існує кореляційний зв'язок конфліктно-дистантного типу взаємодії як з чоловіками, так і з жінками та таких стратегій, як залежність, незалежність, прийняття «боротьби», уникання «боротьби»: у чоловіків конфліктно-дистантний тип взаємодії з жінками сильніше пов'язаний зі стратегіями прийняття «боротьби» і уникання «боротьби» і загалом не пов'язаний зі стратегіями залежної і незалежної поведінки. У жінок конфліктно-дистантна взаємодія з чоловіками пов'язана лише з залежністю і незалежністю. Отже, жінки і чоловіки у

конфліктно-дистантній взаємодії з колегами протилежної статі використовують різні стратегії: жінки орієнтовані на незалежність і уникають залежності, а чоловіки готові прийняти “боротьбу” у взаєминах з колегами жіночої статі і не готові її уникати. Кореляційного зв'язку між позитивними типами гендерної взаємодії (партнерсько-професійним і партнерсько-соціальним) знайдено не було.

3. Визначено зв'язок між спрямованістю інтерперсональних взаємин з колегами протилежної статі і поведінковими стратегіями міжособистісної взаємодії персоналу організацій, а саме: дисгармонійна спрямованість інтерперсональних взаємин (рівень конфліктності та агресивності) прямо корелює з поведінковими стратегіями, які також містять негативні ознаки і є деструктивними: незалежність та прийняття «боротьби»; відчуження корелює зі стратегією некоммуникативності. В той час як позитивні стратегії: залежність та уникання “боротьби” – зворотно корелюють з конфліктністю та агресивністю, а комунікативність – з відчуженням.

Отже, в подальшому розробка гендерно-орієнтованих програм особистісного і професійного розвитку співробітників, психологічного супроводу діяльності персоналу організацій має бути зосереджена на підвищенні рівня використання конструктивних стратегій і типів гендерної взаємодії між представниками різних гендерних груп в організаціях, зниження рівня відчуження у взаємодії між чоловіками і жінками.

#### Список використаних джерел

1. Бем С.Л. Линзы гендера: Трансформация взглядов на проблему неравенства полов. – М.: «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), 2004. – 336 с.
2. Гаврилица О.А. Чувство вины у работающей женщины // Вопросы психологии. – 1998. - №4. – С. 65-70.
3. Горноста́й П.П. Гендерна соціалізація та становлення гендерної ідентичності / П.П. Горноста́й // Основи теорії гендеру. – К.: „К.І.С.”, 2004. – С. 132-156.
4. Карамушка Л.М. Проблема сексизму в гендерній взаємодії персоналу організацій / Л.М. Карамушка, М.Г. Ткалич // Гендерні підходи у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування: Матеріали міжн. наук-практ. конф (1 червня 2012 р) / За наук. ред. Т.М. Литвиненко та ін. – Луцк: СПД, 2012. – С. 17-23.
5. Клецина И.С. Психология гендерных отношений: Теория и практика. – СПб.: Алетейя, 2004. – 408с.
6. Оксамитна С.М. Гендерні ролі та стереотипи / С.М. Оксамитна // Основи теорії гендеру. – К.: „К.І.С.”, 2004. – С.157-181.
7. Шнейдер Л.Б. Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики. – М.: Московский психолого-социальный институт, 2007. – 128с.
8. Collinson D.L., Hearn J. Breaking the Silence: On Men, Masculinities and Managements // Reader in Gender, work and Organization / Edited by R.J. Ely, E.G. Foldy, M.A. Scully. – Blackwell Publishing, 2003. – p. 75-86
9. Connell R.M. Masculinities – Berkeley, University of California press, 1995. – 255 p. – p. 67-92
10. Kanter R.M. Men and Women of the Corporation. – N.Y.: Basic Books, 1993.
11. Kimmel M. The Gendered Society. 5<sup>th</sup> Edition. / M. Kimmel– Oxford University Press, 2012. – 528 p.
12. Messner M.A. Politics of Masculinities. Men in Movements. – L.: Sage, 1997.

#### Spisok vikoristanih dzherel

1. Bem S.L. Linzy genera: Transformacija vzgljadov na problemu nera-venstva polov. – M.: «Rossijskaja politicheskaja jenciklopedija» (ROSSPJeN), 2004. – 336 s.
2. Gavrilica O.A. Chuvstvo viny u rabotajushhej zhenshhiny // Voprosy psihologii. – 1998. - №4. – S. 65-70.
3. Gornostaj P.P. Genderna socializacija ta stanovlennja gendernoji identichnosti / P.P. Gornostaj // Osnovi teoriji genderu. – K.: „K.I.S.”, 2004. – S. 132-156.
4. Karamushka L.M. Problema seksizmu v gendernij vzaemodiji personalu organizacij / L.M. Karamushka, M.G. Tkalic // Genderni pidhodi u sferi derzhavnoji sluzhbi ta sluzhbi v organah miscevego samovrjaduvannja: Materiali mizhn. nauk-prakt. konf (1 chervnja 2012 r) / Za nauk. red. T.M. Litvinenko ta in. – Luck: SPD, 2012. – S. 17-23.
5. Klecina I.S. Psihologija gendernyh odnoshenij: Teorija i praktika. – SPb.: Aletejja, 2004. – 408s.
6. Oksamitna S.M. Genderni roli ta stereotipi / S.M. Oksamitna // Osnovi teoriji genderu. – K.: „K.I.S.”, 2004. – S.157-181.
7. Shnejder L.B. Lichnostnaja, gendernaja i professional'naja identichnost': teorija i metody diagnostiki. – M.: Moskovskij psihologo-social'nyj institut, 2007. – 128s.
8. Collinson D.L., Hearn J. Breaking the Silence: On Men, Masculinities and Managements // Reader in Gender, work and Organization / Edited by R.J. Ely, E.G. Foldy, M.A. Scully. – Blackwell Publishing, 2003. – p. 75-86
9. Connell R.M. Masculinities – Berkeley, University of California press, 1995. – 255 p. – p. 67-92
10. Kanter R.M. Men and Women of the Corporation. – N.Y.: Basic Books, 1993.
11. Kimmel M. The Gendered Society. 5th Edition. / M. Kimmel– Oxford University Press, 2012. – 528 p.
12. Messner M.A. Politics of Masculinities. Men in Movements. – L.: Sage, 1997.

*Tkalych, M.G. Empirical investigation of the relationship between the individual components of staff's gender interactions in organizations. The article presents the results of an empirical study of the relationship between the types of staff's gender interactions in organizations and their interpersonal interaction strategies and orientations of interpersonal relations with the colleagues of the opposite sex. it was found that staff' gender interaction types associated with orientations of interpersonal relations between gender groups. It was also shown that staff's gender interaction type partly*



*associated with the interpersonal interaction behavioral strategies: there was a distance-conflict type interaction between both men and women and such strategies as dependence, independence, struggle acceptance and struggle avoidance. There were no positive correlations found between the gender interaction types (partner-professional and partner-social). Interpersonal relationships disharmony orientation (levels of conflictedness and aggressiveness) directly correlated with behavioral strategies that also contained negative signs and were destructive: independence, struggle acceptance and struggle avoidance; alienation correlated with the non-communication strategy. The positive strategies (dependence and struggle avoidance) inversely correlated with conflictedness and aggressiveness, while communication correlated with alienation.*

*It was suggested that the development of gender-oriented programs for staff's personal and professional development should focus on intensification of staff's constructive behavioral strategies and gender interaction types as well as on reduction of alienation between men and women in organizations.*

**Keywords:** *gender interaction, staff, gender interaction components, behavioral strategies, staff's gender interaction types.*

#### **Відомості про автора**

**Ткалич Маріанна Григорівна**, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри практичної психології Запорізького національного університету, Запоріжжя, Україна.

**Tkalych, Marianna Hrygorivna**, PhD in Psychology, Associate Professor, Department of Applied Psychology, Zaporizhzhya National University, Zaporizhzhya, Ukraine.

E-mail: tkalych@ua.fm

Отримано 28 січня 2015 р.

Рецензовано 18 лютого 2015 р.

Прийнято 4 березня 2015 р.