

*Література*

1. Бігун Н. В. Суб'єктивні образи депресії у підлітків як предмет психологічної рефлексії / Н. Бігун // Психологія і суспільство. – 2007. – № 3. – С. 108–115.  
Bigun N. V. Subyektivni obrazu depresiyi u pidlitkiv yak predmet psyhologichnoyi refleksiyi [Teens' subjective images of depression as an object of psychological reflection] / N. Bigun // Psychologiya i suspilstvo. – 2007. – No 3. – P. 108–115.
2. Буряк В. К. Формування у студентів критичного стилю мислення / В. Буряк // Вища школа. – 2007. – № 3. – С. 21–30. Buryak V. K. Formuvanya u studentiv krytuchnogo stulyu muslennya [Forming Student's Critical Style of Thinking] / V. Buryak // Vyshcha shkola. – 2007. – № 3. – С. 21–30.
3. Ильенков Э. В. Диалектическая логика: очерки истории и теории / Э. В. Ильенков. – М. : Политиздат, 1984. – 320 с.  
Ilyenkov E. V. Dialekticheskaya logika: oherky istorii i teorii [Dialectical Logic: Essays of the History and Theory] / E. V. Ilyenkov. – 2-ye izd. dop. – Moscov : Politizdat, 1984. – 320 p.
4. Карпов А. В. Рефлексивность как психическое свойство и методика ее диагностики // Психологический журнал. – 2003. – № 5. – С. 45–57.  
Karpov A. V. Refleksivnost' kak psyhicheskoe svoystvo i metodyka yeyo diagnostyky [Reflection as Psychological Property and the Methods of Its Diagnostics] // Psyhologicheskiiy jurnal. – 2003. – No 5. – P. 45–57.
5. Психология подростка. Полное руководство / под общ. ред. А. А. Реана. – СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2008. – 504 с.  
Psyhologiya podrostka. Polnoe rukovodstvo [Adolescent' psychology. A Complete Guide] / pod. obshc. red. A. A. Reana. – Spb. : PRAYM-YEVROZNAK, 2008. – 504 p.

УДК 159.92-055: [005.95:061]

**М. Г. Ткалич**

Received June 19, 2014;

Revised July 17, 2014;

Accepted July 25, 2014.

**ПСИХОЛОГО-ОРГАНІЗАЦІЙНІ ОСОБЛИВОСТІ ТИПІВ  
ГЕНДЕРНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ**

У статті представлено результати емпіричного дослідження типів гендерної взаємодії персоналу організацій та проаналізовано їх психолого-організаційні особливості, пов'язані з організаційними параметрами (тип організації, сфера діяльності підприємства) та гендерними характеристиками персоналу (стать, психологічна стать). Дослідження проведено за допомогою авторської методики (опитувальника) з визначення типів гендерної взаємодії персоналу

організацій: партнерсько-професійного, партнерсько-соціального, конфліктно-дистантного. Встановлено, що домінантними типами гендерної взаємодії персоналу українських організацій є партнерсько-професійний та партнерсько-соціальний. Конфліктно-дистантний тип взаємодії має нижчий рівень інтенсивності. Позитивні типи гендерної взаємодії персоналу організацій (партнерсько-професійний та партнерсько-соціальний) вище корелюють між собою в середині кожної гендерної групи, нижче – між гендерними групами. Негативний тип взаємодії (конфліктно-дистантний) не корелює з позитивними. Визначено зв'язок між гендерними характеристиками персоналу організацій (стать та психологічна стать) і типом гендерної взаємодії: в площині професійних взаємин чоловіки надають перевагу представникам своєї статі, для жінок це менш характерно; найвищий рівень професійної та соціальної взаємодії демонструють представники андрогінної статі, найнижчий – носії фемінної та недиференційованої. Встановлено зв'язок між організаційними параметрами (тип організації, сфера діяльності підприємства) та типом гендерної взаємодії: в державних організаціях більш виражені партнерські типи взаємодії з колегами жіночої статі, у приватних – з колегами чоловічої статі. Статистично значущі відмінності у типах взаємодії персоналу організацій з різних сфер діяльності знайдено лише у взаємодії з колегами чоловічої статі: найвищий рівень інтенсивності відзначено у торговельній сфері, найнижчий – в освітній та медичних сферах.

**Ключові слова:** персонал організацій, гендерна взаємодія, партнерсько-професійний тип, партнерсько-соціальний тип, конфліктно-дистантний тип.

**Tkalych M. H. Psychological and Organizational Peculiarities of Gender Interaction Types Among Staff in Organizations.** The paper presents the results of empirical research of types of gender interaction of staff in organizations and analyzes their psychological and organizational characteristics, which associated with organizational parameters (type of organization, sphere of activity of the enterprise) and gender characteristics of personnel (sex, psychological gender). The study was conducted with the help of the author's method (questionnaire), which was developed to determine the types of gender interaction of personnel in organizations: professional-partnership, social-partnership, distant and conflict. It was found that the dominant types of gender interactions of personnel in Ukrainian organizations are professional-partnership and social-partnership. Distant and conflict type of interaction has a lower level of intensity. Positive types of gender interaction of personnel in organizations (professional-partnership and social-partnership) highly correlate within male and female gender group, less correlated between gender groups. Negative type of interaction (distant and conflict) did not correlate with positive types. Correlations between the gender characteristics of the personnel of organizations (sex and psychological gender) and type of gender interaction are the following: in professional interactions men prefer representatives of their sex, for women it is less common; high level of professional and social interaction exhibited by representatives of androgynous gender, low level was shown by feminine and undifferentiated genders. The relationship between the organizational parameters (type of organization, sphere of activity of the enterprise) and the type of gender interaction are the following: partnerships types of

interactions are more salient in public organizations with female colleagues and in private organizations – with male counterparts. Statistically significant differences in the types of interaction between the personnel of organizations from different sphere of activity were found only in conjunction with the male counterparts: the highest level of intensity is noted in the trade organizations, the lowest – in the education and health sectors.

**Keywords:** personnel of organization, gender interaction, professional-partnership type, social-partnership type, distant and conflict type.

**Ткалич М. Г. Психолого-организационные особенности типов гендерного взаимодействия персонала организаций.** В статье представлены результаты эмпирического исследования типов гендерного взаимодействия персонала организаций и проанализированы их психолого-организационные особенности, связанные с организационными параметрами (тип организации, сфера деятельности предприятия) и гендерными характеристиками персонала (пол, психологический пол). Исследование проводилось с помощью авторской методики (опросника) по определению типов гендерного взаимодействия персонала организаций: партнерско-профессионального, партнерско-социального, конфликтно-дистантного. Установлено, что доминирующими типами гендерного взаимодействия персонала украинских организаций является партнерско-профессиональный и партнерско-социальный. Конфликтно-дистантный тип взаимодействия имеет более низкий уровень интенсивности. Позитивные типы гендерного взаимодействия персонала организаций (партнерско-профессиональный и партнерско-социальный) выше коррелируют между собой внутри каждой гендерной группы, ниже – между гендерными группами. Негативный тип взаимодействия (конфликтно-дистантный) не коррелирует с положительными. Определена связь между гендерными характеристиками персонала организаций (пол и психологический пол) и типом гендерного взаимодействия: в плоскости профессиональных взаимоотношений мужчины предпочитают представителей своего пола, для женщин это менее характерно; высокий уровень профессионального и социального взаимодействия демонстрируют представители андрогинного пола, низкий – носители феминного и недифференцированного. Установлена связь между организационными параметрами (тип организации, сфера деятельности предприятия) и типом гендерного взаимодействия: в государственных организациях более выражены партнерские типы взаимодействия с коллегами женского пола, в частных – с коллегами мужского пола. Статистически значимые различия в типах взаимодействия персонала организаций из разных сфер деятельности были найдены лишь во взаимодействии с коллегами мужского пола: самый высокий уровень интенсивности отмечается в торговой сфере, самый низкий – в образовательной и медицинских сферах.

**Ключевые слова:** персонал организаций, гендерное взаимодействие, партнерско-профессиональный тип, партнерско-социальный тип, конфликтно-дистантный тип.

**Постановка наукової проблеми та її значення.** Чоловіки і жінки в організаціях – не лише співробітники зі своїми професійними та особистісними особливостями, а й представниками різних гендерних груп, між якими відбувається взаємодія. Як зазначає О. А. Гулевич, соціально-психологічні феномени міжгрупової диференціації зазвичай негативно впливають на взаємодію представників різних соціальних груп, в тому числі і гендерних [1].

У роботах І. С. Кльоциної [2], Г. Р. Еллі [5], Е. К. Келех [7] визначені певні особистісні й організаційні детермінанти спілкування та спільної діяльності представників чоловічої і жіночої гендерних груп у професійній діяльності та організаційній взаємодії персоналу. Р. М. Кентер [6] та М. Кімел [8] підкреслюють наявність гендерної дискримінації в сучасних організаціях, яка заважає плідному професійному розвитку особистості та знижує ефективність діяльності організації в цілому. Дослідники відзначають, що взаємодія в моногендерних та гетерогендерних організаціях має свою специфіку, яку необхідно враховувати в кадровій та психологічній роботі з персоналом.

Отже, в сучасних організаціях постає потреба розробити гендерно орієнтований системний підхід до особистісно-професійного розвитку персоналу, впровадження якого потребує вивчення конкретних параметрів гендерної взаємодії, а саме: типу гендерної взаємодії персоналу організацій та чинників, що їх визначають.

**Мета** дослідження – емпірично дослідити типи гендерної взаємодії персоналу організацій та проаналізувати їх психолого-організаційні особливості, пов'язані з організаційними параметрами (тип організації, сфера діяльності підприємства) та гендерними характеристиками персоналу (стать, психологічна стать).

Дослідження проведено за допомогою опитувальника з визначення типів гендерної взаємодії персоналу організацій [4]. Опитувальник складається з 30 тверджень, кожне з яких респондентам пропонувалося оцінити за шкалою від 1 – «повністю не згоден» до 7 – «абсолютно згоден». Оцінювання взаємодії з колегами жіночої статі та чоловічої статі проведено окремо. (максимальна оцінка – 7 балів). Також методика дає змогу визначити рівні вираженості того чи іншого типу взаємодії: низький, середній та високий.

До типів гендерної взаємодії, що визначалися за допомогою опитувальника, належать: партнерсько-професійний, партнерсько-соціальний, конфліктно-дистантний. *Партнерсько-професійний* є відображенням

рівня професійної взаємодії персоналу в організації. Також він співвідноситься більшою мірою з когнітивним та поведінковим компонентами цієї взаємодії. *Партнерсько-соціальний* відображає особливості міжособистісного спілкування персоналу, яке лежить поза контекстом професійної взаємодії та є емоційно-оцінним ставленням до представників своєї та протилежної статі серед колег. Цей тип співвідноситься з емоційним та поведінковим компонентами гендерної взаємодії персоналу організацій. *Конфліктно-дистантний* містить у собі негативні патерни гендерної взаємодії (суперечки, дискусії, конкуренція, перешкоджання, уникання, дистанція, конфлікти) персоналу та є більшою мірою відображенням її поведінкового рівня. Також частково цей тип взаємодії пов'язаний з емоційним компонентом. Високі показники свідчать про розчарування досліджуваного в колегах своєї та / або протилежної статі та відчуття, що він їм не подобається.

**Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів дослідження.** У дослідженні взяло участь 1138 осіб, з них 781 – жінок, 357 – чоловіків. 35,2 % з них працюють на державних підприємствах, 64,8 % – в організаціях приватної форми власності. Сфери діяльності організацій, співробітники яких брали участь у дослідженні: промислово-виробнича (36,9 %), освітня та медична (26,9 %), сфера послуг (17,8 %), торговельна сфера (13,0 %), сфера соціально-правового захисту населення (5,3 %).

Вік досліджуваних – від 18 до 72 років ( $M = 36,8$ ), відповідно вони були розподілені на чотири вікові групи: 1) до 27 років – 30,5 %; 2) до 45 років – 43,0 %; 3) до 60 років – 24,7 %; 4) до 75 років – 1,8 %.

Аналіз середніх показників ( $M$ ) показав, що партнерсько-професійний тип ( $M = 5,9$  з чоловіками та  $M = 6,1$  з жінками) та партнерсько-соціальний тип ( $M = 5,8$  з чоловіками та  $M = 6,3$  з жінками) гендерної взаємодії перебуває на більш високому рівні, ніж конфліктно-дистантний тип ( $M = 3,8$  з чоловіками та  $M = 4,0$  з жінками). Отже, у сфері професійної взаємодії персоналу сучасних українських організацій досить часто збігаються професійні інтереси, коли вони підтримують думки один одного щодо багатьох питань професійної діяльності, отримують взаємну інтелектуальну та практичну підтримку, сприяють у професійному зростанню один одному, підтримують ділові взаємини між собою.

Щодо соціальної взаємодії, то співробітники загалом розуміють один одного, радують, викликають захоплення. Вони спілкуються між собою, висловлюються щодо багатьох питань особистого життя та стосунків, говорять про особисте, емоційно підтримують один одного. З колегами у співробітника виникають довірливі відносини, з ними він (вона) підтримує дружні стосунки. Це стосується взаємодії з колегами як жіночої, так і чоловічої статі.

Кількість суперечок, дискусій, конфліктів та непорозумінь між співробітниками як чоловічої, так і жіночої статі дає змогу стверджувати, що рівень конфліктно-дистантного типу взаємодії досить помірний.

Варто зазначити, що партнерсько-професійний тип взаємодії з чоловіками корелює з соціально-партнерським типом теж з чоловіками ( $r = 0,671$ ,  $p < 0,01$ ) та слабше з партнерсько-професійним типом взаємодії з жінками ( $r = 0,335$ ,  $p < 0,01$ ), а також з конфліктно-дистантним типом взаємодії з чоловіками ( $r = 0,279$ ,  $p < 0,01$ ). Партнерсько-професійний тип взаємодії з жінками, окрім зазначеного, корелює з партнерсько-соціальним типом взаємодії теж з жінками ( $r = 0,629$ ,  $p < 0,01$ ) та партнерсько-соціальним типом взаємодії з чоловіками ( $r = 0,249$ ,  $p < 0,01$ ). Конфліктно-дистантний тип взаємодії з чоловіками корелює з таким же типом взаємодії з жінками ( $r = 0,581$ ,  $p < 0,01$ ).

Отже, позитивні типи гендерної взаємодії персоналу організацій (партнерсько-професійний та партнерсько-соціальний) вище корелюють між собою в середині кожної гендерної групи, нижче – між гендерними групами. Негативний тип взаємодії (конфліктно-дистантний) не корелює з позитивними.

Аналіз рівнів вираженості кожного з типів взаємодії показав, що більше половини респондентів відзначають середній рівень інтенсивності кожного типу: від 57,5 % партнерсько-професійної взаємодії з чоловіками до 70,6 % партнерсько-соціальної взаємодії з жінками. Окрім того, третина респондентів (26 %) має низький рівень партнерсько-професійної взаємодії з чоловіками, а також 21,3 % персоналу має низький рівень партнерсько-соціального типу взаємодії з чоловіками. Однак це, найімовірніше, зумовлене особливостями вибірки нашого дослідження, в якій більшість складають жінки.

Аналіз зв'язку *типів гендерної взаємодії з гендерними характеристиками персоналу* (стать, психологічна стать) показав наявність

статистично значущої різниці між взаємодією чоловіків і жінок з колегами різної статі ( $p < 0,001$ ). З колегами чоловічої статі низький рівень партнерсько-професійної взаємодії має лише 12,8 % чоловіків та 31,4 % жінок, тоді як високий рівень цієї взаємодії має 26,6 % чоловіків та лише 12,6 % жінок ( $\chi^2 = 52,04$ ,  $p < 0,001$ ).

З колегами жіночої статі, навпаки, низький рівень партнерсько-професійної взаємодії має 26,8 % чоловіків та лише 13,7 % жінок, високий рівень – 10,6 % чоловіків та 16,5 % жінок ( $\chi^2 = 27,54$ ,  $p < 0,001$ ). Отже, у професійних взаєминах чоловіки надають перевагу представникам своєї статі, для жінок це менш характерно. Можемо припустити, що такі результати пов'язані з наявними досі гендерними стереотипами щодо професійної діяльності особистості та уявленнями, що робота – це чоловіча сфера. Причому ці уявлення більше виражені у чоловіків.

У партнерсько-соціальному типі взаємодії з колегами чоловічої статі низький рівень має 26,2 % жінок та лише 9,1 % чоловіків, високий – 15,5 % чоловіків та лише 9,5 % жінок ( $\chi^2 = 39,43$ ,  $p < 0,001$ ). Високий рівень партнерсько-соціального типу взаємодії з колегами жіночої статі демонструє 11,3 % чоловіків та 18,9 % жінок, а низький – 16,6 % чоловіків та 11,1 % жінок ( $\chi^2 = 12,76$ ,  $p < 0,001$ ).

Загалом партнерсько-соціальний тип взаємодії більш виражений, ніж партнерсько-професійний як у чоловіків, так і у жінок. Низький рівень цієї взаємодії жінок з колегами-чоловіками також можна пояснити дією гендерних стереотипів, відповідно до яких теми для спілкування у жінок і чоловіків різняться, а отже жінки в позапрофесійному спілкуванні надають перевагу своїй гендерній групі. Чоловіки меншою мірою зорієнтовані на свою гендерну групу і не надають перевагу в позапрофесійному спілкуванні чоловікам або жінкам.

Найменший ступінь вираженості, як уже зазначалося вище, має конфліктно-дистантний тип взаємодії співробітників організацій.

З колегами чоловічої статі конфліктно-дистантні взаємини склались у 21,6 % чоловіків та лише у 11,6 % жінок, тоді як низький рівень конфліктів та дистанціювання у взаємодії простежуємо у 17,9 % чоловіків та 29,9 % жінок ( $\chi^2 = 26,2$ ,  $p < 0,001$ ).

З колегами жіночої статі низький рівень конфліктів та негативної взаємодії – у 27,8 % чоловіків та 18,5 % жінок, тоді як високий рівень – у 12,3 % чоловіків та 19,8 % жінок ( $\chi^2 = 15,61$ ,  $p < 0,001$ ).

У жінок із колегами жіночої статі вищий рівень конфліктної взаємодії (19,8 %), ніж з чоловіками (11,6 %), тоді як низький рівень такої взаємодії у жінок з чоловіками складає 29,9 %, а з жінками – лише 18,5 % ( $r = 0,470$ ,  $p < 0,001$ ).

Таким чином, інтенсивність гендерної взаємодії всередині кожної гендерної групи вища, ніж інтенсивність міжгрупової взаємодії, що є певним свідченням наявності феномену інгрупового фаворитизму гендерних груп. Окрім цього, жінки мають вищий рівень негативної взаємодії з колегами жіночої статі, ніж з колегами чоловічої статі, що більшою мірою притаманно аутгруповому фаворитизму.

Окрім статевих особливостей гендерної взаємодії, ми проаналізували зв'язок *типу гендерної взаємодії із психологічною статтю співробітників організації*.

Наші попередні дослідження показали, що 88,2 % респондентів має андрогінну стать особистості (82,9 % чоловіків та 90,6 % жінок), 5,6 % – маскулінну (13,8 % чоловіків, 1,9 % жінок), 4,8 % – фемінну (0,8 % чоловіків і 6,6 % жінок) та 1,4 % – недиференційовану (2,5% чоловіків, 0,9 % жінок). Окремо проаналізовано андрогінний тип особистості, оскільки майже 90 % респондентів належать до нього. Отже, андрогінних андрогінів виявилось 66,4 %, маскулінних та фемінних андрогінів – по 12,2 %, недиференційованих андрогінів – 9,2 % [3].

Партнерсько-професійний тип взаємодії з чоловіками найбільш притаманний андрогінам ( $M = 4,18$ ) та носіям маскулінної психологічної статі ( $M = 4,15$ ), найменш – носіям фемінної статі ( $M = 3,35$ ) ( $\chi^2 = 20,69$ ,  $p < 0,001$ ). Найвищий рівень партнерсько-професійного типу взаємодії з жінками також показують андрогіни ( $M = 4,33$ ), найнижчий – носії недиференційованої психологічної статі ( $M = 2,94$ ). Фемінні особистості мають вищий рівень такого типу взаємодії ( $M = 4,07$ ), ніж маскулінні ( $M = 3,76$ ) ( $\chi^2 = 34,30$ ,  $p < 0,001$ ).

Партнерсько-соціальний тип взаємодії з чоловіками також найбільше виражений у андрогінів ( $M = 4,10$ ) та носіїв недиференційованої психологічної статі ( $M = 4,0$ ), найменш – у фемінних особистостей ( $M = 3,26$ ) ( $\chi^2 = 27,96$ ,  $p < 0,001$ ). Партнерсько-соціальний тип взаємодії з жінками також найбільше виражений у андрогінів ( $M = 4,50$ ) та фемінних особистостей ( $M = 4,30$ ), найменше – у носіїв недиференційованої психологічної статі особистості ( $M = 3,43$ ) ( $\chi^2 = 38,49$ ,  $p < 0,001$ ).



Отже, найвищий рівень професійної та соціальної взаємодії демонструють представники андрогінної статі. Цікавим виявився той факт, що маскулінні співробітники мають майже однаковий рівень партнерсько-соціальної взаємодії з жінками ( $M = 3,80$ ) і чоловіками ( $M = 3,86$ ), але вищий рівень партнерсько-професійної взаємодії з чоловіками ( $M = 4,15$ ), ніж з жінками ( $M = 3,76$ ). У фемінних співробітників різниться інтенсивність обох типів взаємодії і з чоловіками, і з жінками на користь останніх. Зі свого боку, конфліктно-дистантний тип взаємодії однаково виражений у носіїв різних типів психологічної статі.

Проаналізуємо *зв'язок типу гендерної взаємодії персоналу організацій за організаційними чинниками* (форма власності підприємства (державна або приватна) та сфера діяльності).

Отже, у державних та приватних організаціях гендерна взаємодія персоналу відрізняється. Так, партнерсько-професійний тип взаємодії з чоловіками має вищий рівень у приватних організаціях ( $M = 4,36$ ), ніж у державних ( $M = 3,75$ ) ( $t = -7,7$ ,  $p < 0,001$ ). З жінками, навпаки, у державних організаціях цей рівень вищий ( $M = 4,39$ ), ніж у приватних ( $M = 4,18$ ) ( $t = 2,94$ ,  $p < 0,01$ ). Таку ж ситуацію простежуємо із партнерсько-соціальним типом: з чоловіками вищий рівень у приватних організаціях ( $M = 4,16$ ), ніж у державних ( $M = 3,84$ ) ( $t = -4,46$ ,  $p < 0,001$ ), а з жінками – у державних організаціях ( $M = 4,53$ ), ніж у приватних ( $M = 4,38$ ) ( $t = -2,34$ ,  $p < 0,02$ ). Конфліктно-дистантний тип взаємодії з чоловіками вищий у приватній сфері ( $M = 2,84$ ), ніж у державній ( $M = 2,45$ ) ( $t = -5,68$ ,  $p < 0,001$ ). У взаємодії з жінками значущих відмінностей не знайдено ( $M = 2,75$  у державних,  $M = 2,86$  у приватних організаціях).

Частково такий результат пояснюється кількістю чоловіків і жінок у різних типах організацій. Загалом у державних організаціях, персонал, яких брав участь у нашому дослідженні, складався з 84,9 % жінок і 15,1 % чоловіків; у приватних – 59,1 % жінок та 40,9 % чоловіків. Однак конфліктно-дистантний тип взаємодії показує, що це залежить не лише від статі співробітників. До того ж, інші результати наших досліджень засвідчують, що є статистично значуща різниця у сприйнятті проблеми гендерної дискримінації в організаціях різної форми власності: в приватних організаціях (в яких більша спрямованість на взаємодію з колегами-чоловіками) цей рівень вищий, ніж у державних (де більша спрямованість на взаємодію з колегами-жінками). Ми вважаємо, що ці результати пов'язані між собою.

Також ми проаналізували зв'язок між *сферою діяльності організації та типом гендерної взаємодії*. Респонденти жіночої та чоловічої статі представляли сфери діяльності у такому співвідношенні: промислово-виробнича – 58,8 % жінок та 41,2 % чоловіків; освітня та медична – 90,3 % жінок і лише 9,7 % чоловіків; соціально-правовий захист населення – 64,4 % жінок, 35,6 % чоловіків; сфера послуг – 58,6 % жінок, 41,4 % чоловіків; сфера торгівлі – 63,9 % жінок, 36,1 % чоловіків.

Статистично значущі відмінності були знайдені лише у взаємодії з колегами чоловічої статі: партнерсько-професійна взаємодія ( $\chi^2 = 90,24$ ,  $p < 0,001$ ), партнерсько-соціальна взаємодія ( $\chi^2 = 41,21$ ,  $p < 0,001$ ), конфліктно-дистантна ( $\chi^2 = 47,77$ ,  $p < 0,001$ ).

Отже, найвищий рівень партнерсько-професійної взаємодії з колегами чоловічої статі простежуємо у сфері торгівлі ( $M = 4,49$ ), найнижчий – в освітній та медичній сферах ( $M = 3,60$ ). Партнерсько-соціальний тип взаємодії з чоловіками також має вищий рівень у сфері торгівлі ( $M = 4,42$ ), а найнижчий – в освітній та медичній сферах ( $M = 3,76$ ), а також сфері послуг ( $M = 3,83$ ). Конфліктно-дистантні взаємини з чоловіками мають такі ж особливості – найвищий рівень – у сфері торгівлі ( $M = 3,10$ ), найнижчий – в освітній та медичній сферах ( $M = 2,40$ ).

Якщо результати дослідження в сфері освіти та медицини можна пояснити тим, що організації, які до них належать, майже моногендерні (персонал здебільшого жіночої статі), то особливості взаємодії з колегами-чоловіками в торговельній сфері важко обумовити кількістю чоловіків і жінок в організації. Можемо лише припустити, що у торговельній сфері більший рівень конкуренції серед персоналу, ніж в інших сферах: «боротьба» за клієнта, залежність заробітної плати від кількості продажів, а в суспільній свідомості це маскулінні характеристики, тому взаємодія інтенсивніша саме з чоловіками. Окрім цього, на вищий рівень інтенсивності взаємодії можуть впливати соціально-демографічні та гендерні характеристики персоналу: 58,3 % працівників торговельних організацій – це молодь до 27 років, 11,3 % персоналу має маскулінну стать особистості, а 23,2 % є маскулінними андрогінами.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Домінантними типами гендерної взаємодії персоналу українських організацій є партнерсько-професійний та партнерсько-соціальний. Конфліктно-

дистантний тип взаємодії має нижчий рівень інтенсивності. Наявний статистично значущий зв'язок між гендерними характеристиками персоналу організацій (стать та психологічна стать) та типом гендерної взаємодії: у професійних взаєминах чоловіки надають перевагу представникам своєї статі, для жінок це менш характерно; найвищий рівень професійної та соціальної взаємодії демонструють представники андрогінної статі. Простежуємо статистично значущий зв'язок між організаційними параметрами (тип організації, сфера діяльності підприємства) та типом гендерної взаємодії: в державних організаціях більш виражені партнерські типи взаємодії з колегами жіночої статі, у приватних – з колегами чоловічої статі. Статистично значущі відмінності у типах взаємодії персоналу організацій з різних сфер діяльності були знайдені лише у взаємодії з колегами чоловічої статі.

Перспективами подальших досліджень є аналіз інших гендерних характеристик персоналу, а також більш змістовне дослідження взаємодії у моногендерних та гетерогендерних організаціях.

### *Література*

1. Гулевич О. А. Психология межгрупповых отношений / О. А. Гулевич. – М. : Моск. психол.-соц. ин-т, 2007. – 432 с.  
Gulevich O. A. Psihologija mezhgruppovyh otnoshenij [Psychology of Intergroup Relations] / O. A. Gulevich. – M. : Moskovskij psihologo-social'nyj institut, 2007. – 432 p.
2. Клецина И. С. Психология гендерных отношений: теория и практика / И. С. Клецина. – СПб. : Алетейя, 2004. – 408с.  
Klecina I. S. Psihologija gendernyh otnoshenij: teorija i praktika [Psychology of Gender Relations: Theory and Practice] / I. S. Klecina. – SPb. : Aletejja, 2004. – 408 p.
3. Ткалич М. Г. Діагностика психологічної статі особистості: рестандартизація тестових норм та визначення типів андрогінності / М. Г. Ткалич // Актуальні проблеми психології: організаційна психологія, економічна психологія, соціальна психологія / за ред. С. Д. Максименка та ін. – К. ; Алчевськ : ЛАДО. – 2013. – Т. I, вип. 39. – С. 67–71.  
Tkalych M. G. Diagnostyka psihologichnoi' stati osobystosti: restandartyzacija testovyh norm ta vyznachennja typiv androgynnosti [Diagnosis of Psychological Sex: Re-standartization of Test Norms and Androgyny Types] / M. G. Tkalych // Aktual'ni problemy psihologii': organizacijna psihologija, ekonomichna psihologija, social'na psihologija / za red. S. D. Maksymenka ta in. – K. ; Alchevs'k : LADO. – 2013. – P. I, № 39. – P. 67–71.
4. Ткалич М. Г. Дослідження гендерної взаємодії персоналу організацій: розробка діагностичного інструментарію / М. Г. Ткалич // Проблеми сучасної психології : зб. наук. пр. КПНУ ім. Івана Огієнка, Інституту психо-

логії ім. Г.С.Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка. – Кам'янець-Подільський : Аксиома, 2013. – Вип. 22. – С. 551–565.

Tkalych M. G. Doslidzhennja gendernoi' vzajemodii' personalu organizacij: rozrobka diagnostychnogo instrumentariju [Types of gender Interaction of Personnel in Organization: the Design of Diagnostic Method] / M. G. Tkalych // Problemy suchasnoi' psihologii' : zbirnyk naukovykh prac' KPNU imeni Ivana Ogijenka, Instytutu psihologii' im. G. S. Kostjuka NAPN Ukrai'ny / za red. S. D. Maksymenka. – Kam'janec'-Podil's'kyj : Aksioma, 2013. – Vyp. 22. – P. 551–565.

5. Elly G. R. Theories of Gender in Organizations: New Approach to Organization Analysis and Change / G. R. Elly, D. E. Meyerson // Research in Organization Behavior / ed. by B. M. Staw. – 2000. – Vol. 22. Elsevier Science Incorporation. – P. 103–153.
6. Kanter R. M. Men and Women of the Corporation / R. M. Kanter. – N. Y. : Basic Books, 1993. – 321 p.
7. Kelan E. K. Gender Logic and (Un)doing Gender at Work / E. K. Kelan // Gender, Work and Organization. – 2010. – 2 March. – Vol. 17, № 2. – P. 17–37.
8. Kimmel M. The Gendered Society / M. Kimmel. – 5<sup>th</sup> Edition : Oxford University Press, 2012. – 528 p.

УДК 159.9

**О. Є. Фальова**

Received June 19, 2014;

Revised July 17, 2014;

Accepted July 25, 2014.

## **ПРИЧИНИ ТА НАСЛІДКИ КРИЗОВИХ СТАНІВ ЖІНОК**

У статті обґрунтовано значимість і актуальність досліджуваної проблеми кризових станів жінок і в сфері теоретичних розвідок, і в сфері практичної психології та психотерапії. Проаналізовано причини й наслідки кризових станів у жінок. Визначено загальнолюдські та специфічні чинники, які зумовлюють виникнення таких станів. Проаналізована симптоматика кризових станів і проведена аналогія із симптоматикою посттравматичного стресового розладу. Розглянуто типи травматичних ситуацій, основні симптоми PTSD і критерії посттравматичного стресового розладу. Визначено особливості реагування в кризовій ситуації й основні психічні розлади у жінок. Проаналізовано гендерні особливості реагування чоловіків і жінок у складних, стресових ситуаціях. Визначено, що будь-яка криза є значним, поворотним моментом у розвитку осо-