

УДК 159.9.922.2

Ткалич М.Г.

СТАТЬ СПІВРОБІТНИКІВ ЯК ЧИННИК ГЕНДЕРНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

Ткалич М.Г. Стаття співробітників як чинник гендерної взаємодії персоналу організацій. У статті висвітлено результати емпіричного дослідження (n=1138), в якому визначено вплив статі співробітників на сутність та основні складові гендерної взаємодії персоналу організацій: поведінкові стратегії міжособистісної взаємодії; інтерсуб'єктивні взаємини з колегами протилежної статі; тип гендерної взаємодії. Встановлено, що чоловічі поведінкові стратегії міжособистісної взаємодії – це незалежність та прийняття «боротьби», жіночі – залежність та уникання боротьби. З'ясовано, що спрямованість інтерсуб'єктивних взаємин з колегами протилежної статі у чоловіків є більш гармонійною, у жінок спостерігається високий рівень відчуження та напруги. У партнерсько-професійній взаємодії чоловіки надають перевагу представникам своєї статі, жінки мають вищий рівень конфліктно-дистантної взаємодії з жіночою гендерною групою, ніж з чоловічою.

Ключові слова: гендерна взаємодія, персонал організацій, стаття співробітників, тип гендерної взаємодії, поведінкові стратегії взаємодії.

Ткалич М.Г. Пол сотрудников как фактор гендерного взаимодействия персонала организаций. В статье освещены результаты эмпирического исследования (n = 1138), в котором определено влияние пола сотрудников на сущность и основные составляющие гендерного взаимодействия персонала организаций: поведенческие стратегии межличностного взаимодействия; интерсубъективные взаимоотношения с коллегами противоположного пола; тип гендерного взаимодействия. Установлено, что мужские поведенческие стратегии межличностного взаимодействия – это независимость и принятие «борьбы», женские – зависимость и уход борьбы. Выяснено, что направленность интерсубъективных взаимоотношений с коллегами противоположного пола у мужчин более гармонична, у женщин наблюдается высокий уровень отчуждения и напряжения. В партнерско-профессиональном взаимодействии мужчины предпочитают представителей своего пола, женщины имеют более высокий уровень конфликтно-дистантного взаимодействия с женской гендерной группой, чем с мужской.

Ключевые слова: гендерное взаимодействие, персонал организаций, пол сотрудников, тип гендерного взаимодействия, поведенческие стратегии взаимодействия.

Постановка проблеми. Діяльність сучасних організацій знаходиться під впливом не лише суспільно-політичних та соціально-економічних змін, але і нових процесів, які відбуваються в суспільній та індивідуальній свідомості кожного: сучасні соціальні ролі, очікування, система цінностей трансформуються згідно з викликами сьогодення. Безумовно, такі зміни відбуваються і в площині гендерних взаємин. Наше дослідження присвячено вивченню особливостей гендерної взаємодії персоналу організацій, яка визначається нами як комплексний психолого-організаційний феномен, який формується під впливом особистісних, міжособистісних, організаційних, суспільних чинників, визначається особливостями гендерної взаємодії в суспільстві та стилем організаційної взаємодії, а також формує певний тип гендерної взаємодії в організації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження С.Л. Бем [1], І.С. Кльоциної [6], Р.М. Kanter [16], М. Kimmel [17] окреслюють окремі особливості гендерної взаємодії чоловіків і жінок в різних сферах життя, в тому числі в професійній сфері. Особливостям сприйняття жінок і чоловіків в організаціях, внутрішньоособистісним та рольовим конфліктам, які пов'язані з професійною діяльністю, присвячені роботи Н. Гаврікової [2], Т.І. Кандаурової [4], Н.В. Кулагіної [7].

С.Л. Бем [1], Л.М. Карамушка та ін. [5], Н. Гаврікова [2], G.R. Elly et.al [14], E. Holvino [15], R.M. Kanter [16] наголошують на наявності практик гендерної дискримінації у гендерній політиці організацій, підкреслюють важливість подолання гендерних стереотипів та сексизму, проблеми статевої диференціації та гендерної професійної сегрегації в діяльності сучасних організацій. У свою чергу, D.L.Collinson et. al [11], R.M. Connell [12], М. Kimmel [17], М.А. Messner [18] у своїх роботах висвітлюють проблеми гегемонної маскулінності та пов'язаної з нею дискримінації у чоловічій гендерній групі в організаціях.

Мета статті: визначити вплив статі співробітників на сутність та основні складові гендерної взаємодії персоналу організацій: поведінкові стратегії міжособистісної взаємодії; інтерсуб'єктивні взаємини з колегами протилежної статі; тип гендерної взаємодії персоналу.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. У дослідженні брали участь співробітники організацій державної і приватної форм власності, різних сфер діяльності (n = 1138, з них 781 – жінок, 357 – чоловіків). Емпіричне дослідження було здійснено за допомогою методу Q-сортування (діагностика поведінкових стратегій міжособистісної взаємодії [10]); методики СОМО С.В. Духновського (визначення оцінки гармонійності інтерсуб'єктивних взаємин з колегами протилежної статі) [3]; опитувальника з визначення типів гендерної взаємодії персоналу організацій (авторська розробка) [9].

Аналіз статевої особливостей гендерної взаємодії персоналу організацій почнемо з визначення зв'язку поведінкових стратегій міжособистісної взаємодії персоналу зі статтю співробітників. Аналіз відмінностей у поведінкових тенденціях співробітників різної статі показав, що існує статистично значущий зв'язок ($t =$

5.78, $p < 0.001$) між рівнем залежності у жінок ($M = 12.51$) та чоловіків ($M = 11.12$), а також рівнем незалежності ($M = 7.47$ у жінок та $M = 8.86$ у чоловіків) – ($t = -5.82$, $p < 0.001$). Тобто жінки є більш залежними у взаємодії, а чоловіки – більш незалежними, що відповідає існуючим гендерним нормам та стереотипам про підпорядкованість у взаємодії жінки та домінуючій, незалежній позиції чоловіка, особливо у професійній площині.

Як зазначають С.Л. Бем [1], Н. Гаврікова [2], Т.І. Кандаурова [4], І.С. Кльоцина [6], М. Kimmel [17], сприйняття суспільством залежності як феміної властивості заважає жінці реалізовувати свій особистісний та професійний потенціал, просуватися кар'єрними сходами, посідати управлінські посади, які традиційно належать чоловікам, які більше, ніж жінки, здатні бути незалежним, самостійними у прийнятті рішень, домінувати, здійснювати управління колективом і організацією.

Окрім цього, існує зв'язок між рівнем уникання «боротьби» у чоловіків ($M = 11.66$) і жінок ($M = 12.72$) ($t = 5.78$, $p < 0.001$) та рівнем прийняття «боротьби» ($M = 7.30$ у жінок, $M = 8.32$ у чоловіків) ($t = 5.78$, $p < 0.001$): чоловіки більше схильні до активної позиції у взаємодії, ніж жінки, однак, як і жінки, більше намагаються уникнути конфліктів, використовувати конструктивні можливості подолання суперечностей, дійти компромісу, ніж йти на конфронтацію і відкритий конфлікт у взаємодії.

За такими поведінковими тенденціями, як комунікативність та некомунікативність, відмінностей у групах чоловіків і жінок не знайдено. Отже, бажання спілкування, інформаційного обміну, товариськості або їх відсутність не мають гендерних відмінностей.

Варто зауважити, що і у жінок, і у чоловіків рівень залежності є вищим за рівень незалежності, те ж саме стосується рівнів комунікативності і уникання «боротьби», які є вищими за рівні некомунікативності та прийняття «боротьби», а, отже, персонал обох гендерних груп воліє використовувати конструктивні стратегії взаємодії з колегами в організації.

Проаналізуємо наявність або відсутність тенденцій за кожним із параметрів взаємодії у чоловіків та жінок (табл. 1).

Таблиця 1

**Статеві особливості поведінкових стратегій взаємодії персоналу організацій
(% від загальної кількості опитаних)**

Поведінкові стратегії	Відсутність тенденції		Наявність тенденції		Стійка тенденція	
	чол.	жін.	чол.	жін.	чол.	жін.
Залежність	2.1	0.5	86.7	73.6	11.2	25.9
Незалежність	11.2	25.9	86.7	73.9	2.1	0.2
Комунікативність	0.5	0.2	91.0	88.3	8.5	11.5
Некомунікативність	8.5	11.5	91.0	88.3	0.5	0.2
Прийняття «боротьби»	18.1	30.8	80.4	67.9	1.5	1.3
Уникання «боротьби»	1.5	1.3	80.4	67.6	27.1	31.1

Як видно з табл. 1, стійку тенденцію до залежності мають 25.9% жінок та лише 11.2% чоловіків. Відсутність тенденції до залежності у взаємодії демонструє лише 0.5% жінок та 2.1% чоловіків. У більшості як чоловіків, так і жінок тенденція до залежності знаходиться на помірному рівні. Вона проявляється у внутрішньому прагненні індивіда до прийняття групових стандартів і цінностей (соціальних і морально-етичних), а отже, у прийнятті персоналом організацій організаційних норм, цінностей, особливостей організаційної культури та ін. Отже, згідно з результатами, у жінок ця тенденція виражена більше, ніж у чоловіків.

Дані за протилежною поведінковою характеристикою – незалежністю – показують, що відсутність тенденції демонструють 25.9% жінок та лише 11.2% чоловіків, таким чином, у чоловіків рівень незалежності є вищим, ніж у жінок, що відповідає традиційному розподілу особистісних властивостей та рис характеру на маскуліні та фемініні.

Важливим показником конструктивної взаємодії в організації є стійка тенденція до комунікативності як чоловіків (8.5%), так і жінок (11.5%). Цей показник не підтверджує наявний гендерний стереотип про більший рівень комунікативності у жіночій групі, ніж у чоловічій. Тенденція до спілкування (комунікативність) свідчить про контактність, прагнення до емоційних проявів у спілкуванні як у колективі, організації, так і за їхніми межами, і в чоловіків це прагнення навіть більше, ніж у жінок.

У рамках існуючих гендерних норм та стереотипів знаходиться інша стратегія: прийняття «боротьби», низький рівень якої має 30.8% жінок і лише 18.1% чоловіків. Однак, більшість чоловіків (80.4%) та 67.9% жінок демонструють активне прагнення брати участь у житті організації та колективу, домагатися більш глибокого статусу в системі міжособистісних взаємин. У більш ніж 1% співробітників чоловічої і жіночої статі ця тенденція є стійкою.

На противагу цій тенденції, уникання «боротьби» показує прагнення піти від взаємодії, зберегти нейтралітет у групових суперечках і конфліктах, схильність до компромісних рішень. Стійко уникає «боротьби» майже однакова кількість чоловіків (27.1%) та жінок (31.1%). Однак, більшість демонструє помірний рівень вираженості цієї тенденції.

Отже, стійка тенденція за конструктивними стратегіями міжособистісної взаємодії виражена і у чоловіків, і у жінок більше, ніж стійка тенденція за деструктивними стратегіями. Однак жінок зі стійкими позитивними стратегіями взаємодії більше, ніж чоловіків.

Проаналізуємо зв'язок між *суб'єктивною оцінкою спрямованості інтерперсональної взаємодії з колегами протилежної статі і статтю співробітників*. Аналіз результатів показав наявність *статевих відмінностей* в суб'єктивній оцінці інтерперсональних відносин з колегами протилежної статі (між гендерними групами) (табл. 2).

Таблиця 2

Середні значення суб'єктивної оцінки інтерперсональних відносин між гендерними групами (max=10)

Складові	Загальний	Чоловіки	Жінки
Загальний показник	5.44	5.01***	5.65***
Напруга	5.42	4.97**	5.64**
Відчуження	6.11	5.61***	6.36***
Конфліктність	5.45	5.27	5.54
Агресивність	5.33	5.14	5.43

*** p<0.001 / ** p < 0.01

Отже, існує статистично значущі відмінності у загальній оцінці інтерперсональної взаємодії чоловіками (M = 5.01) і жінками (M = 5.65). У чоловіків всі показники дисгармонійності інтерсуб'єктивної взаємодії з колегами-жінками виражені менше, ніж у жінок, особливо це стосується відчуження (p<0.001) та напруги (p<0.01). Отже, загалом, взаємодія чоловіків з колегами жіночої статі є більш гармонійною, ніж взаємодія жінок з колегами чоловічої статі. Статеві відмінності у загальній оцінці інтерперсональних взаємин визначаються показниками напруги і відчуження, які у жінок є вищими. На наш погляд, це пов'язано з тим, що чоловіча гендерна група є більш «закритою», особливо у професійній площині. До того ж, як довозлять дослідження С.Л. Бем [1], Р. Kanter [16], М. Kimmel [17], жінки відчувають напругу професійної ролі і невпевненість у своїй конкурентоспроможності, порівняно з чоловіками, що змушує їх уникати взаємодії. Так само долучаються до формування відчуження з боку жінок гендерні стереотипи, які стверджують гендерну диференціацію не лише у професійній площині, а й у повсякденному спілкуванні.

Проаналізуємо кожен показник суб'єктивної оцінки окремо, враховуючи відсоток чоловіків і жінок, які мають низький, середній та високий рівень прояву означених параметрів (табл. 3).

Таблиця 3

Статеві особливості спрямованості інтерсуб'єктивних взаємин персоналу з колегами протилежної статі (% від загальної кількості опитаних)

Складові	Низький рівень		Середній рівень		Високий Рівень	
	чол.	жін.	чол.	жін.	чол.	жін.
Загальний показник	29.3**	17.9**	56.4**	60.5**	14.3**	21.6**
Напруга	24.2**	16.5**	65.9**	63.9**	9.9**	19.6**
Відчуження	12.8***	9.8***	70.0***	58.7***	17.2***	31.5***
Конфліктність	18.0	13.5	68.4	70.4	13.6	16.1
Агресивність	23.8	15.2	64.0	69.2	12.2	15.6

*** p<0.001 / ** p < 0.01

Отже, загальний показник спрямованості інтерперсональних взаємин має свої статеві особливості ($\chi^2 = 21.79$, p < 0.01): низький рівень дисгармонії у стосунках з колегами протилежної статі відчувають 29.3% чоловіків і 17.9% жінок. Це свідчить про можливу надмірність почуттів, що зближують, таких як єдність, спільність між людьми, дружелюбність, вдячність. Низькі значення також можуть свідчити або про те, що людина не помічає наявності труднощів, проблем у відносинах (не бажає визнавати їх), або про нещирість у відповідях. Так само в цих результатах ми бачимо, що чоловіків з низьким рівнем дисгармонійності більше на понад 10%, ніж жінок.

Для 56.4% чоловіків і 60.5% жінок взаємини з колегами протилежної статі мають стабільний характер, що передбачає тривале збереження взаємодії, викликає позитивні почуття, емоційний комфорт у колег та

загалом в колективі. Існує прагнення враховувати індивідуальні особливості один одного; взаємини мають відкритий, природний характер.

У той же час, високий рівень дисгармонії у міжособистісних взаєминах з колегами протилежної статі мають 21.6% жінок та лише 14.3% чоловіків, отже, жінки більше потерпають від дисгармонійних взаємин з колегами протилежної статі. Ця дисгармонія характеризується відсутністю єдності, порозуміння з колегами, ослабленням позитивних емоційних зв'язків, переважанням негативних почуттів (наприклад, неприязнь, злість, заздрість, сором, образа) над позитивними почуттями. І, отже, цю дисгармонію відчуває більша кількість жінок, ніж чоловіків.

Також існує статистично значущі відмінності ($\chi^2 = 22.32, p < 0.01$) в оцінці *напруги* в інтерперсональній взаємодії з колегами протилежної статі чоловіками ($M = 4.97$) і жінками ($M = 5.64$). 65.9% чоловіків і 63.9% жінок відчувають помірно виражену напруженість у взаєминах з колегами протилежної статі, яка необхідна для підтримки інтенсивності відносин. Загалом, це свідчить про суб'єктивне відчуття емоційного благополуччя, комфорту у відносинах. Серйозні (нерозв'язні) труднощі і проблеми у відносинах відсутні або успішно вирішуються. Співробітники задоволені тим, як складаються їхні стосунки з іншими людьми.

Високий рівень напруги у взаєминах з колегами протилежної статі відчувають 19.6% жінок та 9.9% чоловіків. Напруженість у відносинах може супроводжуватися почуттям сум'яття, емоційної нестійкістю, підвищеною стомлюваністю, гнітючими почуттями. При вкрай високих значеннях людина дистанціюється від інших, може проявляти різкість і грубість щодо інших людей.

Отже, зайва зосередженість, поглиненість думками про відносини, підвищена заклопотаність відносинами, які є нестійкими та викликають занепокоєння і дискомфорт, притаманна більшою мірою жінкам, ніж чоловікам, що підтверджується існуючими гендерними стереотипами про більшу зосередженість жінок на стосунках з іншими (за даними досліджень С.Л. Бем [1], І.С. Клеціної [6], С.М. Оксамитної [8]).

Відсутність напруги, яку підкреслюють 16.5% жінок та 24.2% чоловіків, свідчить про те, що людина не замислюється, як складаються її стосунки, та, можливо, не помічає справжнього ставлення до неї інших людей. Низькі значення можуть свідчити також про велику кількість соціальних контактів, що не мають достатньої глибини і значущості, такі відносини мають переважно поверхневий характер, що знов відповідає наявним стереотипам про те, що така модель взаємин більшою мірою притаманна чоловікам.

Також існують статистично значущі відмінності ($\chi^2 = 44.66, p < 0.001$) в оцінці *відчуження* в інтерперсональній взаємодії чоловіками ($M = 5.61$) і жінками ($M = 6.36$). Помірний рівень відчуження у взаєминах з колегами протилежної статі відчувають 58.7% жінок та 70.0% чоловіків. Отже, ці співробітники почуваються добре серед колег протилежної статі, прагнуть встановлювати конструктивні відносини з ними. Немає почуття самотності та ізольованості від колег.

Високий рівень відчуженості у взаєминах відчувають 31.5% жінок та 17.2% чоловіків. Це свідчить про виражене прагнення дистанціюватися від колег протилежної статі. У робочих відносинах має місце відсутність довіри та розуміння. Взаємини не викликають почуття комфорту. При вкрай високих значеннях можлива наявність переживання самотності, ізольованості, незважаючи на те, що людина знаходиться серед інших людей в колективі. Як бачимо, третина жінок відчуває відчуженість у взаємодії з колегами-чоловіками: прагнуть дистанціюватися від них, відчувають дискомфорт, недовіру. На наш погляд, крім зазначеного вище, на таку позицію жінок впливають також так звані «пророцтва, які самореалізуються», виокремлені в роботах С.Л. Бем [1], Т.І. Кандаурової [4], R. Kanter [16], M. Kimmel [17]: жінки демонструють таку поведінку і почуття через те, що вони очікують від чоловіків негативного до себе ставлення на робочому місці, хоча це далеко не завжди відповідає дійсності; через наявні стереотипи про те, що робота, професійна діяльність – це, в першу чергу, чоловіча справа. Безумовно, жінки сьогодні представлені у багатьох сферах професійної діяльності на різних посадових рівнях, однак, від жінки суспільство вимагає бути ще й матір'ю, дружиною, за необхідності – обирати сім'ю, а не роботу, жертвувати своєю кар'єрою заради дітей та ін.

Загалом не відчувають відчуженості 9.8% жінок та 12.8% чоловіків, що свідчить про можливу демонстрацію залежності, конформності з метою уникнути самотності і «непотрібності». Можливо, це також є прагненням підкреслити свою причетність до інтересів більшості, колективу організації, в якій людина працює.

Як показав аналіз результатів, немає статистично значущих статевих відмінностей у рівнях *конфліктності та агресивності* у взаємодії з колегами протилежної статі. Помірний рівень конфліктності з колегами протилежної статі мають 71.2% жінок та 68.5% чоловіків, що свідчить про відсутність протистояння, нерозв'язних протиріч між суб'єктами відносин; ті труднощі і суперечності, що виникають, конструктивно вирішуються. Ці співробітники орієнтовані на спільний пошук рішення, що задовольняє інтереси всіх сторін взаємодії, а, отже, це є ознакою гармонійної спрямованості інтерперсональних взаємин з колегами протилежної статі.

Високий рівень конфліктності у взаєминах з колегами протилежної статі виникає у 15.1% жінок та 13.6% чоловіків, що показує наявність протиріч, протистояння, протиборства між людьми. У відносинах кожен орієнтується на свої інтереси, прагне нав'язати детально визначені для себе рішення, відкрито бореться за реалізацію своїх інтересів.

Більшість співробітників (69.1% жінок та 64.1% чоловіків) мають помірний рівень агресивності у взаєминах з колегами протилежної статі. Результатом цього є прагнення зайняти позицію «на рівних» у взаємодії. Таким співробітникам властиві тактовність і дружелюбність, співпраця, щирість і безпосередність у стосунках. Прояви неприязні і заздрості, негативна критика і роздратування стосовно колег протилежної статі відсутні і є свідченням гармонійності взаємин.

Високу агресивність у взаєминах помітили 15.6% жінок та 12.2% чоловіків, яка у взаєминах є тенденцією (прагненням) підпорядкувати собі інших, домінувати над ними, експлуатувати їх, прагненням знайти контроль, мати владу над іншими людьми. Можливі прояв різкості, грубості (як у вербальній, так і в невербальній формі), непрямой агресії у взаємодії з колегами протилежної статі.

Також варто зауважити, що серед чоловіків більше тих, у кого спостерігається низький рівень конфліктності (18%) та агресії (23.8%) у взаємодії з колегами жіночої статі. Серед жінок таких відповідно лише 13.5% та 15.2%.

Отже, отримані результати підтверджують, що жінки частіше оцінюють взаємини з колегами протилежної статі як дисгармонійні, ніж це роблять чоловіки. Отримані нами дані знаходяться у відповідності до результатів зарубіжних та вітчизняних досліджень міжособистісної, професійної, організаційної взаємодії, окреслені в роботах Н. Гаврікової [2], Н.В. Кулагіної [7], G.R. Elly et al [14], E. Holvino [15], R.M. Kanter [16], в яких подібні результати обґрунтовуються диференціацією соціальних ролей чоловіків і жінок, у тому числі професійних, гендерною професійною сегрегацією, проблемою токенизму, наявністю багатьох дискримінаційних гендерних практик, як ось феномен «скляної стелі», сексуальні домагання на робочому місці, наявність «доріжки для матерів» та ін.

На наш погляд, такі дані необхідно враховувати організаційним психологам у програмах психологічного супроводу персоналу організацій, які можуть допомогти «вирівняти» ставлення чоловіків і жінок до взаємодії з колегами протилежної статі.

Перейдемо до аналізу зв'язку *статі співробітників з типом гендерної взаємодії*, який показав, що існує статистично значуща різниця між взаємодією чоловіків і жінок з колегами різної статі ($p < 0.001$)

Аналіз *партнерсько-професійного типу гендерної взаємодії* показав, що з колегами чоловічої статі низький рівень партнерсько-професійної взаємодії мають лише 12.8% чоловіків та 31.4% жінок, в той час як високий рівень цієї взаємодії мають 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 мають 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, в площині професійних взаємин чоловіки надають перевагу представникам своєї статі, для жінок це менш характерно.

Можемо припустити, що такі результати пов'язані з все ще актуальними гендерними стереотипами професійної діяльності та уявленнями, що робота – це чоловіча сфера і справа, тому інтенсивність партнерсько-професійної взаємодії з жінками є нижчою. Причому ці уявлення більше виражені у чоловіків. Дослідження D.L.Collinson et al. [11], R.M. Connell [12], M. Kimmel [17], M.A. Messner [18] також обґрунтовують подібні явища в організаціях системою рольового розподілу, і не лише між гендерними групами, але й в середині цих груп, особливо чоловічої групи: рівень професійної конкуренції в чоловічій гендерній групі є достатньо високим, а взаємини часто агресивними і жорсткими, особливо між чоловіками з домінантною маскуліністю і чоловіками, які не досягають цієї домінантності: мають нижчий професійний статус, посаду, менший зарібок, нижчий соціальний статус, здібності, інтелект.

Визначення *статевих особливостей партнерсько-соціальної взаємодії* з колегами різної статі показало, що низький рівень партнерсько-соціального типу взаємодії з колегами чоловічої статі мають 26.2% жінок та лише 9.1% чоловіків, високий рівень – 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 демонструють 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 є більш вираженим, ніж партнерсько-професійний як у чоловіків, так і у жінок. Низький рівень цієї взаємодії жінок з колегами-чоловіками також можна пояснити дією гендерних стереотипів, які твердять, що теми для спілкування у жінок і чоловіків різняться, а отже, жінки в поза професійному спілкуванні надають перевагу своїй гендерній групі [1; 7; 17; 18]. Чоловіки меншою мірою орієнтовані на свою гендерну групу і не надають переваг у позапрофесійному спілкуванні чоловікам або жінкам, і тим вони спростовують стереотип про гендерну диференціацію у міжособистісному спілкуванні, в той час як жінки, навпаки, підтримують цей стереотип. Так, С.Л. Бем називає цей феномен «пророцтвами, які само реалізуються»: жінки менше спілкуються і взаємодіють з чоловіками, тому що вони очікують такого самого ставлення від чоловіків [1]. Отже, жінки мають більш гендерно-стереотипізовану поведінку.

Найменший ступінь вираженості, як вже зазначалося вище, має *конфліктно-дистантний тип взаємодії* співробітників організацій: з колегами чоловічої статі конфліктно-дистантні взаємини склалися у 21.6% чоловіків та лише у 11.6% жінок, в той час як низький рівень конфліктів та дистанціювання у взаємодії спостерігається 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 спостерігається у 27.8% чоловіків та 18.5 % жінок, в той час як високий рівень у 12.3% чоловіків та 19.8% жінок ($\chi^2 = 15.61$, $p < 0.001$).

У жінок з колегами жіночої статі вищий рівень конфліктної взаємодії (19.8%), ніж з чоловіками (11.6%), в той час 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 конфліктно-дистантної взаємодії всередині кожної гендерної групи є вищою, ніж інтенсивність міжгрупової взаємодії, що є черговим свідченням наявності феноменів міжгрупової диференціації гендерних груп: жінки мають вищий рівень негативної взаємодії з колегами жіночої статі, ніж з колегами чоловічої статі, що більшою мірою притаманно аутгруповому фаворитизму (надання переваг у спілкуванні та конструктивній взаємодії представникам аутгрупи – в даному випадку чоловікам).

На наш погляд, аутгруповий фаворитизм жіночої гендерної групи (вищий рівень конфліктно-дистантної взаємодії з інгрупою) можна пояснити бажанням жінок дистанціюватися від жіночої групи через її традиційно низький професійний статус порівняно з чоловічим (Н. Гаврікова [2], Т.І. Кандаурова [4]). Оскільки саме щодо жіночої гендерної групи діють такі професійні та організаційні феномени, як «скляна стеля» (С. Бем [1], R.M. Kanter [16], M. Kimmel [17]), «доріжка для матусь» (M. Kimmel [17]) та ін., які уповільнюють професійний розвиток і кар'єрне зростання жінок. Стосовно чоловіків, навпаки, діють організаційні практики, які пришвидшують професійний розвиток чоловіків (особливо, якщо вони працюють у «жіночих» організаціях або статево-нетиповій сфері (Н.В. Кулагіна [7]) або, якщо це гетерогендерні організації чи статево-типова сфера, – є носіями домінантних моделей маскуліності (D.L. Collinson et. al [11], R.M. Connell [12], M.A. Messner [18])): «скляний ескалатор», «гендерний соціальний ліфт» R.M. Kanter [16], M. Kimmel [17]).

Висновки та перспективи подальшого дослідження. У результаті аналізу статевих особливостей гендерної взаємодії персоналу організацій встановлено, що:

1) чоловічі поведінкові стратегії міжособистісної взаємодії – це незалежність та прийняття «боротьби», жіночі – залежність та уникання боротьби. Однак, персонал обох гендерних груп більше використовує конструктивні стратегії взаємодії з колегами в організації (залежність, комунікативність, уникання «боротьби»);

2) спрямованість інтерсуб'єктивних взаємин з колегами протилежної статі у чоловіків є більш гармонійною, а в жінок спостерігається високий рівень відчуження та напруги;

3) у площині професійних взаємин чоловіки надають перевагу представникам своєї статі і тим самим демонструють інгруповий фаворитизм, для жінок це менш характерно, окрім цього, жінки мають вищий рівень конфліктно-дистантної взаємодії з жіночою гендерною групою, ніж з чоловічою, що свідчить про ознаки аутгрупового фаворитизму та інгрупової дискримінації. Однією з проблем, визначених у дослідженні, є недостатній рівень партнерсько-професійної взаємодії між жінками і чоловіками, що, на наш погляд, потребує уваги організаційних психологів.

Список використаних джерел

1. Бем С.Л. Линзы гендера: Трансформация взглядов на проблему неравенства полов / С.Л. Бем. – М. : Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2004. – 336 с.
2. Гаврикова Н. Гендерный конфликт: дискриминация женщин на рабочем месте / Н. Гаврикова // Социальный конфликт. – 2001. – №2. – С. 52–65.
3. Духновский С.В. Диагностика межличностных отношений. Психологический практикум / С.В. Духновский. – СПб. : Речь, 2009. – 141 с.
4. Кандаурова Т.И. Социальный стереотип женщины как «неполноценного работника» / Т.И. Кандаурова // Психология зрелости и старения. – 2004. – №1. – С. 82–89.
5. Карамушка Л.М. Проблема сексизма в гендерной взаимодии персонала организаций / 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. – Луцьк : СПД, 2012. – С. 17–23.
6. Клещина И.С. Психология гендерных отношений: Теория и практика / И.С. Клещина. – СПб. : Алетейя, 2004. – 408 с.
7. Кулагина Н.В. Индивидуальные особенности внутриличностного гендерного конфликта у мужчин и женщин, занятых в неполотипичной сфере / Н.В. Кулагина // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. – 2008. – № 82-26. – С. 75–81.
8. Оксамитна С.М. Гендерні ролі та стереотипи / С.М. Оксамитна // Основи теорії гендеру. – К. : К.І.С., 2004. – С. 157–181.
9. Ткалич М.Г. Дослідження гендерної взаємодії персоналу організацій: розробка діагностичного інструментарію / М.Г. Ткалич // Проблеми сучасної психології : збірник наукових праць КПНУ імені Івана Огієнка ; Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка. – Вип. 22. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2013. – С. 551–565
10. Block, J. (1961) The Q-Sort Method in Personality Assessment and Psychiatric Research / J. Block. – Spring-field, IL: Charles C. Thomas.
11. Collinson, D.L. Breaking the Silence: On Men, Masculinities and Managements / D.L. Collinson, J. Hearn // Reader in Gender, work and Organization / Edited by R.J. Ely, E.G. Foldy, M.A. Scully. – Blackwell Publishing, 2003. – P. 75–86.
12. Connell, R.M. Masculinities / R.M. Connell. – Berkley, University of California press, 1995. – P. 67–92.
13. Dovidio, J.F. Bridging intragroup processes and intergroup relations: Needing the twain to meet / J.F. Dovidio // British Journal of Social Psychology (2013), 52, 1–24
14. Elly, G.R. Theories of Gender in Organizations: New Approach to Organization Analysis and Change / Elly, G.R., Meyerson, D.E. // Research in Organization Behavior / Ed. by B.M. Staw. – 2000 (Vol. 22) Elsevier Science Incorporation, p. 103–153.

15. Holvino, E. Intersections: The Simultaneity of Race, Gender and Class in Organization Studies / E. Holvino // Gender, Work and Organization. – Vol. 17. – No. 3. – May 2010.
16. Kanter, R.M. Men and Women of the Corporation / R.M. Kanter. – N.Y. : Basic Books, 1993.
17. Kimmel, M. The Gendered Society. 5th Edition. / M. Kimmel. – Oxford University Press, 2012. – 528 p.
18. Messner, M.A. Politics of Masculinities. Men in Movements / M.A. Messner. – L. : Sage, 1997.

Spisok vikoristаниh dzherel

1. Bem S.L. Linzy gendera: Transformacija vzgljadov na problemu neravenstva polov / S.L. Bem. – M. : Rossijskaja politicheskaja jenciklopedija (ROSSPJeN), 2004. – 336 s.
2. Gavrikova N. Gendernyj konflikt: diskriminacija zhenshhin na rabochem meste / N. Gavrikova // Social'nyj konflikt. – 2001. – №2. – S. 52–65.
3. Duhnovskij S.V. Diagnostika mezhlichnostnyh otnoshenij. Psihologicheskij praktikum / S.V. Duhnovskij. – SPb. : Rech', 2009. – 141 s.
4. Kandaurova T.I. Social'nyj stereotip zhenshhiny kak «nepolnocennogo rabotnika» / T.I. Kandaurova // Psihologija zrelosti i starenija. – 2004. – №1. – S. 82–89.
5. Karamushka L.M. Problema seksizmu v gendernij vzajemodiji personalu organizacij / L.M. Karamushka, M.G. Tkalic // Genderni pidhodi u sferi derzhavnoi sluzhbi ta sluzhbi v organah miscevoogo samovrjaduvannja : materiali mizhn. nauk-prakt. konf. (1 chervnja 2012 r) / za nauk. red. T.M. Litvinenko ta in. – Luc'k : SPD, 2012. – S. 17–23.
6. Klecina I.S. Psihologija gendernyh otnoshenij: Teorija i praktika / I.S. Klecina. – SPb. : Aletejja, 2004. – 408 s.
7. Kulagina N.V. Individual'nye osobennosti vnurilichnostnogo gendernogo konfliktu u muzhchin i zhenshhin, zanjatyh v nepolotipichnoj sfere / N.V. Kulagina // Izvestija RGPU im. A.I. Gercena. – 2008. – № 82-26. – S. 75–81.
8. Oksamitna S.M. Genderni roli ta stereotipi / S.M. Oksamitna // Osnovi teoriji genderu. – K. : K.I.S., 2004. – S. 157–181.
9. Tkalic M.G. Doslidzhennja gendernoji vzajemodiji personalu organizacij: rozrobka diagnostichnogo instrumentariju / M.G. Tkalic // Problemi suchasnoji psihologiji : zbirnik naukovih prac' KPNU imeni Ivana Ogijenka ; Institutu psihologiji im. G.S. Kostjuka NAPN Ukraini / za red. S.D. Maksimenka. – Vip. 22. – Kam'janec'-Podil'skij : Aksioma, 2013. – S. 551–565
10. Block, J. (1961) The Q-Sort Method in Personality Assessment and Psychiatric Research / J. Block. – Spring-field, IL: Charles C. Thomas.
11. Collinson, D.L. Breaking the Silence: On Men, Masculinities and Managements / D.L. Collinson, J. Hearn // Reader in Gender, work and Organization / Edited by R.J. Ely, E.G. Foldy, M.A. Scully. – Blackwell Publishing, 2003. – R. 75–86.
12. Connell, R.M. Masculinities / R.M. Connell. – Berkley, University of California press, 1995. – R. 67–92 .
13. Dovidio, J.F. Bridging intragroup processes and intergroup relations: Needing the twain to meet / J.F. Dovidio // British Journal of Social Psychology (2013), 52, 1–24
14. Elly, G.R. Theories of Gender in Organizations: New Approach to Organization Analysis and Change / Elly, G.R., Meyerson, D.E. // Research in Organization Behavior / Ed. by B.M. Staw. – 2000 (Vol. 22) Elsevier Science Incorporation, p. 103–153.
15. Holvino, E. Intersections: The Simultaneity of Race, Gender and Class in Organization Studies / E. Holvino // Gender, Work and Organization. – Vol. 17. – No. 3. – May 2010.
16. Kanter, R.M. Men and Women of the Corporation / R.M. Kanter. – N.Y. : Basic Books, 1993.
17. Kimmel, M. The Gendered Society. 5th Edition. / M. Kimmel. – Oxford University Press, 2012. – 528 p.
18. Messner, M.A. Politics of Masculinities. Men in Movements / M.A. Messner. – L. : Sage, 1997.

Tkalych, M.G. Employees' gender as a factor in staff's gender interactions in organizations. The article discusses the results of an empirical investigation (n = 1138) into the impact of employees' gender on the character and main components of staff's gender interactions in organizations: staff's interpersonal interaction behavioral strategies, inter-subject relations with the opposite gender colleagues and gender interaction types.

It was found that: 1) male interpersonal interaction behavioral strategies were based on independence and competition, whereas women's – on dependence and competition avoidance. However, the respondents of the both gender groups preferred constructive interaction strategies in dealing with their colleagues (dependence, communicativeness, competition avoidance); 2) males' inter-subject relations with the women-colleagues were more harmonious than females', the latter being characterized by high alienation and tension; 3) in their professional interactions men gave preference to their same gender colleagues thus demonstrating in-group favoritism which was less typical of women; besides, women had higher levels of conflict-distant interactions with the female gender group than with the male gender group, which suggested out-group favoritism and in-group discrimination. The investigation also found poor partnership and professional interactions between women and men, which, in our view, calls for attention of organizational psychologists.

Keywords: gender interaction, organization's staff, gender of employees, gender interaction type, interaction behavioral strategies.

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