

А. Б. Белоусова, А. Б. Хавронина

## ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ УЧАСТНИКОВ ВЕРТИКАЛЬНЫХ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*Ключевые слова: гендер, вертикальные межличностные конфликты, маскулинные черты и поведение, фемининные черты и поведение.*

*Выявлено, что поведение персонала организации в вертикальных межличностных бесконфликтных взаимодействиях значительно отличается от их поведения в конфликтных взаимодействиях. В конфликтной ситуации мужчины и женщины склонны вести себя более жестко, но у женщин эта тенденция к более мужественному поведению проявляется сильнее, чем у мужчин. При этом у женщин в отличие от мужчин поведение более устойчиво сохраняется в рамках собственной гендерной роли.*

*Key words: gender, vertical interpersonal conflicts, masculine traits and behavior, feminine traits and behavior.*

*Found that the behavior of the organization's personnel in vertical interpersonal non-conflict interactions is very different from their behavior in conflict interactions. In a conflict situation men and women tend to act more strictly, but women have this tendency to a more courageous behavior is stronger than men. With women than men conduct more steadily maintained within their own gender role.*

Конфликт в организации - это осознанное противоречие между общающимися членами трудового коллектива, который сопровождается попытками его решить на фоне эмоциональных отношений в рамках организации или в междугрупповом пространстве.

Основой любой организации являются люди, и без них функционирование организации невозможно. Но также оно невозможно без грамотного управления персоналом и рабочим процессом, которое осуществляется руководителем. При взаимодействии между руководителем и подчиненными часто возникают производственные ситуации, в ходе которых между людьми обнаруживаются противоречия по широкому кругу вопросов. Эти разногласия, становясь острыми, могут вести к конфликтам.

Вертикальный конфликт - это конфликт между уровнями управления в организации, т.е. между руководителем и подчиненным, и протекает в рамках организации. Он порождается, главным образом, неэффективностью форм специализации, рассогласованностью разных по уровню и статусу звеньев управления и нарушениями установленного в организации внутреннего распорядка.

Конфликты происходят и в больших компаниях, и в маленьких фирмах, они могут привести к ухудшению эффективности работы команды, снижению конкурентоспособности, а, в крайнем случае, к прекращению функционирования организации.

Во многом именно от руководителя зависит, каким будет исход вертикального конфликта, так как он наделен большей властью, чем его оппонент (подчиненный). Безусловно, исход конфликта определяется содержанием целей, которые выдвигают его участники, но и теми средствами, методами, способами поведения, которыми они пользуются [1].

Коллективы в организациях различаются по гендерному составу. Представители мужского и женского пола склонны по-разному проявлять себя в конфликтных ситуациях.

Согласно Д. Майерсу, под «гендером» понимают социально-биологическую характеристику, с помощью которой люди дают определение понятиям «мужчина» и «женщина» [2]. Ш. Берн считает, что в отличие от определения «секс», включающего в себя биологические половые особенности, термин «гендер» отражает социальные аспекты пола [3].

Термин «гендер» в социально-психологическом контексте обозначает социокультурные представления о личности мужчин и женщин и индивидуальные когнитивные схемы в отношении личности людей разного пола и разных сексуальных предпочтений [4].

Американский социолог Э. Гидденс так определяет гендер: «Если пол имеет отношение к физическим, телесным различиям между женщиной и мужчиной, то понятие «гендер» затрагивает их психологические, социальные и культурные особенности. Разграничение пола и гендера является фундаментальным, так как многие различия между женщиной и мужчиной обуславливаются причинами, не являющимися биологическими по своей природе» [5].

Гендерный конфликт - взаимодействие или психологическое состояние, в основе которого лежит противоречивое восприятие гендерных ценностей, отношений, ролей, приводящее к столкновению интересов и целей. Различия в моделях поведения мужчин и женщин могут стать причинами внутриличностных, межличностных и межгрупповых конфликтов [6].

Все вышесказанное определяет потребность в исследовании гендерных особенностей поведения людей в конфликтных ситуациях [7, 8]. И для того, чтобы разобраться с этим аспектом конфликтологии, требуются дальнейшие исследования, что и обусловило актуальность проведения данной работы.

**Цель исследования** состояла в выявлении особенностей поведения персонала организации в вертикальных межличностных бесконфликтных и конфликтных взаимодействиях с учетом гендерных и половых различий.

**Объект экспериментального исследования** - персонал организации.

**Предмет исследования** поведенческие особенности персонала в бесконфликтных и конфликтных взаимодействиях.

**Гипотеза исследования** - гендерная и половая принадлежности являются факторами, влияющими на поведение персонала в межличностных организационных отношениях.

Цель, предмет и гипотеза определили следующие **задачи исследования**:

1. Провести эмпирическое исследование влияния индивидуально-личностных, половых и гендерных характеристик на поведение персонала организации в бесконфликтных и конфликтных ситуациях:

- проявления маскулинности и фемининности мужчин и женщин;
- особенности поведенческого репертуара;
- типы и стратегии поведения в конфликтной ситуации.

2. Проанализировать полученные результаты и сформулировать выводы по итогам проведенного исследования.

Исследование проводилось на базе коммерческой организации ООО «LaCoNix». Всего в исследовании приняли участие 50 респондентов разного пола, возраста и образования. Группа включала двадцать пять мужчин и двадцать пять женщин в возрасте от 20 до 40 лет. Уровень профессиональной подготовки в выборке варьировал от незаконченного высшего до трех высших профессиональных образований. Респонденты имели разные должностные ранги: от директора организации до офис-менеджера.

Весь исследовательский процесс был разделен на три этапа:

1. Подготовительный этап:

- Формулирование и уточнение темы исследования;
- Определение предмета и объекта исследования, постановка цели и задач;
- Планирование исследования и выдвижение рабочих гипотез;
- Обоснование и формирование выборки для эмпирического исследования;
- Определение методологии исследования и методов получения информации;
- Изучение научной литературы по заявленной проблеме исследования.

2. Эмпирический этап:

- Проведение исследования, направленное на сбор материала;
- Применение методов получения психологической информации;
- Осуществление обработки данных.

3. Аналитический этап:

- Составление таблиц;
- Обработка, интерпретация и анализ результатов;

– Текстуальное оформление результатов;

– Формулирование выводов.

Опрос проводился анонимно. Каждому респонденту предлагалось выполнить задания трех экспериментальных самооценочных методик: методики исследования маскулинности – фемининности личности С. Бем [9], методики диагностики межличностных отношений Т. Лири [10], методики описания поведения К. Томаса [11]. При этом две методики (кроме теста Т. Лири) выполнялись по двум инструкциям: по первой инструкции респондентам предлагалось отвечать, представляя себя в обычной ситуации; по второй инструкции они отвечали, представляя себя участником вертикального конфликта.

*Методика исследования маскулинности-фемининности личности С. Бем* использовалась для выявления половых и гендерных различий в поведении участников мужской и женской групп эксперимента в обычной и конфликтной ситуациях.

Данная методика включает 2 шкалы.

Шкала маскулинности описывает модели поведения мужского пола. К типично мужским чертам традиционно относятся свойства: независимость, напористость, доминантность, агрессивность, склонность к риску, самостоятельность, уверенность в себе и др.

Шкала фемининности описывает модели поведения женского пола. К типично женским чертам традиционно относятся свойства: уступчивость, мягкость, чувствительность, застенчивость, нежность, сердечность, способность к сочувствию, сопереживанию и др.

*Методика диагностики межличностных отношений Т. Лири* использовалась для исследования представлений респондентов о себе, а также для изучения взаимоотношений в малых группах.

Методика описывает 8 характерологических тенденций.

I – «авторитарный» – доминантность, власть, деспотичность, лидерские качества, стремление к доминированию, независимости, способность брать на себя ответственность.

II – «эгоистичный» – уверенность в себе, самоуверенность, самовлюбленность, независимость, деловитость, эгоистичность и черствость.

III – «агрессивный» – требовательность, непримиримость, жестокость, раздражительность, критичность, нетерпимость к ошибкам партнера, насмешливость и язвительность.

IV – «подозрительный» – скептицизм, упрямство, негативизм, недоверчивость, подозрительность, ревность, обидчивость и злопамятность.

V – «подчиняемый» – уступчивость, кротость, пассивная подчиняемость, критичность к себе, скромность, робость, стыдливость.

VI – «зависимый» – доверчивость, послушность, зависимость, уважительность, благодарность, стремление доставлять радость партнеру.

VII – «дружелюбный» – добросердечие, несамоустоятельность, чрезмерный конформизм, способность к взаимопомощи, общительность, доброжелательность, внимательность.

VIII – «альтруистический» – отзывчивость, бескорыстие, жертвенность, деликатность, нежность, стремление заботиться о близких, терпимость к недостаткам и умение прощать.

Тест К.Томаса (в адаптации А. В. Гришиной) использовался для описания поведения в конфликте.

Методика включает 5 шкал – различные стратегии поведения в конфликте:

1. Соперничество, или решение конфликта силой – навязывание другой стороне предпочтительного для одной стороны решения. Тот, кто выбирает данную стратегию поведения, прежде всего, исходит из оценки личных интересов в конфликте, как высоких, а интересов своего соперника – как низких.

2. Приспособление, или уступка – вынужденный или добровольный отказ от борьбы и сдача своих позиций. Направленность на личные интересы здесь низкая, а оценка интересов соперника высокая. Человек, принимающий стратегию приспособления, жертвует личными интересами в пользу интересов соперника.

3. Компромисс – оппоненты завершают конфликт частичными уступками. Компромиссная стратегия поведения характеризуется балансом интересов конфликтующих сторон на среднем уровне.

4. Уход от решения проблемы, или избегание – отрицание конфликта или нежелание его решать вообще. Применяется при отсутствии сил и времени для решения противоречия, помогает выиграть время.

5. Сотрудничество – разрешение конфликта с учетом всех интересов конфликтующих сторон. Данная стратегия строится на основе баланса интересов и на признании ценности межличностных отношений. Она направляет оппонентов на конструктивное обсуждение проблемы, рассмотрение другой стороны не как противника, а как союзника в поиске решения.

Для обработки полученных в исследовании данных использовались методы математической статистики.

Сначала мы провели сравнительный анализ степени выраженности маскулинности и фемининности между женской и мужской выборками по тесту Бем с использованием Т-критерия Стьюдента (таблица 1).

Анализ выявил достоверные различия соотношения маскулинности-фемининности у мужчин и женщин в обычной ситуации. У женщин был обнаружен более высокий показатель фемининности ( $p < 0,001$ ), что говорит о склонности женщин в повседневном общении проявлять черты, стереотипно приписываемые именно женскому (фемининному) поведению. В женской выборке в значительной степени преобладали варианты ответов: умеющий уступать, сочувствовать, понимающий других, заботящийся о людях, не любящий ругательств, любящий детей. В мужской выборке типичными были ответы: прямой, правдивый, полагающийся только на себя, имеющий собственную позицию, амбициозный, честолюбивый.

**Таблица 1 - Сравнение показателей маскулинности – фемининности в обычной и конфликтной ситуациях**

Группа	Ситуация	Коэффициент Стьюдента, р		
		Между муж. И женщ.	Между мужчинами	Между женщинами
Муж. группа	Обычная	0,00*	0,04*	
	Конфл.	0,13		
Жен. группа	Обычная			0,00*
	Конфл.			

\* - отличия средних арифметических значений на уровне достоверности

В условиях же конфликтной ситуации значимое различие между показателями обеих групп пропадает. При этом женские и мужские результаты стремятся в сторону маскулинных свойств личности: в конфликтной ситуации респонденты обоих полов склонны вести себя более жестко, в отличие от обычной ситуации. В обеих выборках преобладали ответы, традиционно приписываемые мужским чертам: склонный защищать свои взгляды, сильная личность, аналитичный, быстрый в принятии решения, полагающийся только на себя, имеющий собственную позицию.

Далее был проведен сравнительный анализ степени выраженности маскулинных и фемининных свойств внутри мужской и женской групп по тесту Бем (таблица 1).

Сравнительный анализ показателей маскулинности – фемининности внутри мужской и женской групп выявил, что как у мужчин, так и у женщин различия между проявлениями маскулинных качеств в конфликтной и обычной ситуации находятся на уровне достоверности. Это подтверждает сделанный ранее вывод о том, что респонденты обоих полов склонны вести себя более жестко в конфликтной ситуации. Но у женщин ( $p < 0,001$ ) эта тенденция к более мужественному поведению проявляется сильнее, чем у мужчин ( $p < 0,04$ ).

Это позволяет говорить о том, что поведение мужчины и женщины в вертикальном межличностном конфликте значительно отличается от поведения представителей обоих полов в повседневном деловом общении. Мужчины и женщины в конфликтных взаимодействиях имеют склонность проявлять такие свойства личности как логичность, рационализм, реализм, уверенность, способность трезво мыслить.

Следующим мы провели сравнительный анализ средних показателей характерологических свойств между женской и мужской выборками по тесту Лири (табл. 2).

Сравнение показателей мужчин и женщин в обычной ситуации выявило, что имеются достоверные различия между этими группами по характерологическим тенденциям – «эгоистичный», «агрес-

сивный», «подозрительный», и по основной социальной ориентации – «дружелюбие».

**Таблица 2 - Сравнение характерологических свойств в обычной и конфликтной ситуациях**

Характерологические тенденции	Коэффициент Стьюдента			
	Между мужской и женской группами		Между мужчинами	Между женщинами
	Обычная	Конфликтная	Обыч./конфл.	Обыч./конфл.
Авторитарный	0,35	0,44	0,11	0,21
Эгоистичный	0,00*	0,00*	0,46	0,21
Агрессивный	0,00*	0,01*	0,29	0,39
Подозрительный	0,01*	0,03*	0,48	0,47
Подчиняемый	0,18	0,13	0,02*	0,05*
Зависимый	0,36	0,36	0,08	0,06
Дружелюбный	0,06	0,04*	0,03*	0,02*
Альтруистический	0,34	0,16	0,1	0,04*
Доминирование	0,35	0,3	0,47	0,49
Дружелюбие	0,02*	0,07	0,06	0,03*

\* - отлчия средних арифметических значений на уровне достоверности

В среднем по нашей выборке мужчины от женщин отличаются более высокими показателями по таким характерологическим склонностям как «эгоистичный» ( $p < 0,001$ ), «агрессивный» ( $p < 0,001$ ) и «подозрительный» ( $p < 0,01$ ). Данные частные тенденции относятся к социальным ориентациям «доминирование» и «агрессивность». Все это дает основание говорить о том, что мужчины в обычных межличностных отношениях более склонны к соперничеству, а также к проявлению эгоистических черт, упрямства, настойчивости, к требованию к себе уважения со стороны окружающих людей.

Здесь интерес вызывают тот факт, что мужчины проявляют именно те личностные качества и социально – психологические свойства, которые соответствуют социальным представлениям и установкам о маскулинном поведении.

У женщин был обнаружен более высокий показатель по основному фактору «дружелюбие» ( $p < 0,02$ ), т.е. женщины в отличие от мужчин склонны проявлять большее дружелюбие во взаимодействии с окружающими людьми. Это проявляется в любезности, теплоте и дружелюбии в отношениях, ориентации на социальное принятие и одобрение, склонности к сотрудничеству, кооперации, стремлении быть в согласии с мнением окружающих, следовании условностям и правилам.

Кроме того, мы сравнили характерологические наклонности между мужской и женской выборками в конфликтной ситуации (таблица 2).

Сравнительный анализ показателей характеристик взаимодействия в конфликтной ситуации обнаружил, что у мужчин сохранились более высокие результаты по тем же характерологическим тенденциям, что и в обычной ситуации, а именно по эгоистичному ( $p < 0,001$ ), агрессивному ( $p < 0,01$ ) и подозрительному ( $p < 0,03$ ) типам отношения с окружающими, которые проявляются как независимость, расчетливость, жесткость и враждебность по отношению к окружающим, раздражительность и подозрительность.

Из вышеизложенного можно сделать вывод, что мужчины в обычных и в вертикальных конфликтных ситуациях сохраняют социальную направленность на доминирование и агрессивность.

Однако в конфликтной ситуации у мужчин обозначился также более высокий показатель по социальной ориентации «дружелюбный» ( $p < 0,04$ ). Это может быть обусловлено тем, что опрос респондентов проходил в смешанных коллективах (разного соотношения мужчин и женщин). Известно, что мужчины в конфликтах с противоположным полом ведут себя более пассивно и неуверенно, у женщин же уверенность в своих силах в межличностном конфликте не зависит от того, какого пола их оппонент [12].

Также был проведен сравнительный анализ показателей характерологических наклонностей внутри мужской и женской групп (таблица 2), который показал, что имеются достоверные расхождения в поведении мужчин в бесконфликтной и конфликтной ситуациях.

Во-первых, появляется качественное отличие между уровнями подчиняемости ( $p < 0,02$ ) в обеих ситуациях: мужчины в конфликтной ситуации показали меньшую готовность подчиняться, уступать, послушно выполняют свои обязанности, появляется стремление отстаивать собственную позицию.

Во-вторых, в межличностном конфликте у мужчин снижается уровень дружелюбия.

В женской выборке результаты сравнения показателей характерологических наклонностей совпали с результатами по мужской выборке, а именно в ситуации вертикального конфликта у женщин снижается дружелюбие и стремление подчиняться, а также снижается уровень альтруистической направленности.

Исходя из полученных результатов можно судить о поведении мужчин и женщин в вертикальных межличностных конфликтах – снижается подчиняемость, дружелюбие, заботливость, отзывчивость, сострадание, деликатность.

Также был проведен сравнительный анализ личностной предрасположенности к конфликтному поведению между показателями мужской и женской групп по тесту Томаса. Было обнаружено, что женщины гораздо чаще в ситуации межличностного вертикального конфликта выбирают стратегию поведения «приспособление» (разница в частоте выбора данной стратегии между мужчинами и женщинами).

ми на уровне достоверности  $p < 0,04$ ). Данную стратегию можно считать типично «женской» в вертикальном межличностном конфликте: у женщины более выражено стремление сохранять и налаживать благоприятные отношения.

По всем остальным типам, т.е. по соперничеству, сотрудничеству, компромиссу и избеганию, поведение мужчин и женщин в конфликте значимо не отличается. При этом и мужчины и женщины чаще выбирают в вертикальном конфликте стратегии поведения «компромисс» и «избегание» (рис.1).



**Рис. 1 - Предпочтение стратегий поведения в ситуации вертикального межличностного конфликта**

Стратегия компромисса укрепляет межличностные отношения, способствует их положительному развитию. Однако эту тактика нельзя считать наиболее подходящей для межличностных организационных конфликтов, т. к. взаимные уступки, которые предполагает компромисс, могут оставлять чувство неудовлетворения, и чаще всего являются лишь этапом на пути поиска приемлемого решения проблемы. Стратегия избегания вообще не способствует разрешению конфликтной ситуации, она направлена лишь на сохранение видимости хороших отношений. В вертикальных межличностных конфликтах «избегание» выбирается чаще сотрудниками, чей социальный статус уступает статусу оппонента. На третьем месте по частоте использования находится стратегия «сотрудничества». Это один из самых оптимальных стилей конфликтного поведения в организационном пространстве и за его пределами, т. к. совместный поиск решения проблемы, полностью удовлетворяющего интересам обеих сторон, сводит к минимуму возможность возникновения чувства неудовлетворенности и увеличивает возможность своевременного и максимально полно-го урегулирования разногласий.

Для выявления достоверных взаимосвязей между психологическим полом (гендером) и характерологическими тенденциями респондентов был проведен корреляционный анализ по формуле Пирсона.

Рассмотрим результаты корреляционного анализа в мужской выборке.

Маскулинность в бесконфликтной ситуации положительно коррелирует с «авторитарным», «эгоистичным», «агрессивным» типами отношения

к окружающим и социальной ориентацией «доминирование». Отрицательная взаимосвязь обозначилась у маскулинности с основным фактором «дружелюбие». Полученные результаты показывают, что чем больше мужчины проявляют личностные свойства, стереотипно приписываемые социальным представлениям о мужественности, тем больше отношения к окружающим носят властный, жесткий, доминантный, независимый и эгоистичный характер и менее дружелюбной настрой.

Очень интересным фактом явилось то, что в конфликтной ситуации связь между показателями маскулинности и характерологическими тенденциями «авторитарный», «эгоистичный» и «агрессивный» в мужской выборке пропадает, но сохраняется с социальной ориентацией «дружелюбие». В конфликтной ситуации, как и в бесконфликтной, при более мужественных индивидуальных качествах мужчины показывают меньшее дружелюбие.

Кроме того, в мужской группе были выявлены следующие связи показателей характерологических ориентаций и типов конфликтного поведения:

- Стратегия «избегания» обратно коррелирует с типами «авторитарный» и с основной социальной ориентацией «доминирование», и прямо коррелирует с типом «подчиняемый». Это означает, что уверенные в себе, доминантные, властные мужчины склонны идти на конфликтное столкновение. А у склонных к подчинению мужчин проявляется тенденция уклониться от конфликта.

- Стратегия «приспособление» обратно коррелирует с типом «эгоистичный», и прямо коррелирует с основным фактором «дружелюбие». Таким образом, ориентированный на себя мужчина менее склонен подстраиваться в конфликте под оппонента, и не стремится обеспечивать интересы оппонента в ущерб себе. Мужчины с выраженным дружелюбием предрасположены в конфликтной ситуации приспосабливаться и сохранять хорошие отношения с оппонентом.

- Стратегия «компромисс» обратно коррелирует с типом «зависимый». Значит, зависимые мужчины не склонны идти на компромисс в конфликте.

Корреляционный анализ в женской выборке респондентов выявил значимую положительную связь показателей фемининности в бесконфликтной и конфликтной ситуации. У мужчин данная зависимость отсутствовала. Это дает возможность говорить о том, что женщины реагируют и изменяют свое поведение в конфликтных столкновениях более устойчиво и логично именно в рамках собственной гендерной роли.

Также фемининность прямо коррелирует с характерологическими типами «дружелюбный», «подчиняемый», «альтруистический» и основным фактором «дружелюбие». Это означает, что у женщин с личностными свойствами, стереотипно приписываемыми социальным представлениям о женственности, отношения с окружающими носят мягкий, добрый, уступчивый и дружелюбный характер.

В женской выборке респондентов обнаружена обратная связь показателей фемининности и стратегии поведения «соперничество», а прямые связи – с типами поведения «избегание» и «приспособление». Таким образом, женщины с личностными свойствами, соответствующими фемининному типу, в конфликтной ситуации редко идут на соперничество, более склонны приспособляться к оппоненту или уклоняться от конфликта.

Проведенный корреляционный анализ показателей характерологических ориентаций и типов конфликтного поведения в женской группе также выявил достоверные связи:

– Стратегия «избегание» отрицательно коррелирует с типами «авторитарный», «эгоистичный» и социальной ориентацией «доминирование», и положительно коррелирует с типами «подчиняемый» и ориентацией «дружелюбие».

– Стратегия «соперничество» имеет положительную связь с социальной ориентацией «доминирование» и отрицательную – с «дружелюбием».

– Стратегия «приспособление» отрицательно коррелирует с типом «авторитарный» и социальной ориентацией «доминирование».

Полученные результаты свидетельствуют о том, что женщины, у которых интенсивнее выражены робость, уступчивость, подчиняемость склонны избегать открытого конфликтного столкновения, а властные, уверенные в себе, доминантные личности наоборот имеют предрасположенность к соперничеству в межличностных организационных конфликтах.

Также в мужской и женской группах были установлены следующие особенности:

– Мужчины с хорошо выраженной маскулинностью как в конфликтном, так и в бесконфликтном взаимодействии склонны проявлять характерологические свойства, присущие «авторитарному», «эгоистичному» и «агрессивному» типам. Мужчины с хорошо выраженной фемининностью показали аналогично высокие результаты по ориентациям «дружелюбный», «подчиняемый» и «альтруистичный».

– Различия между маскулинными и фемининными мужчинами проявились в предрасположенности к определенным типам конфликтного поведения: у маскулинных мужчин приоритетными были стратегии поведения «компромисс», «сотрудничество» и «соперничество», у фемининных чаще других встречались «компромисс», «избегание» и «сотрудничество».

– Женщины с выраженной маскулинностью в обычных и конфликтных ситуациях склонны проявлять характерологические свойства «авторитарного» типа, а свойства «эгоистичного» и «агрессивного» типов – только в конфликтной ситуации. У женщин с хорошо выраженной фемининностью высокие результаты наблюдались в обеих данных ситуациях по показателям «подчиняемый», «альтруистичный» и «зависимый». При выборе типичного конфликтного поведения у маскулинных женщин

отмечались «компромисс», «сотрудничество» и «соперничество», а у фемининных – «избегание», «компромисс» и «сотрудничество».

## Выводы

1. Установлено, что одним из факторов, в значительной степени определяющих поведение руководителей и персонала в вертикальных межличностных конфликтах, является гендерная характеристика.

2. Поведение мужчин и женщин в вертикальном межличностном конфликте значительно отличается от их поведения в повседневном деловом общении. В конфликтной ситуации мужчины и женщины склонны вести себя более жестко, в отличие от обычной ситуации, но у женщин эта тенденция к более мужественному поведению проявляется сильнее, чем у мужчин. При этом у женщин в отличие от мужчин поведение более устойчиво сохраняется в рамках собственной гендерной роли.

3. Мужчины в межличностных отношениях отличаются от женщин большей склонностью к соперничеству, а также к проявлению эгоистических черт, упрямства, настойчивости, требованию к себе уважения со стороны окружающих. Женщины в отличие от мужчин склонны проявлять большее дружелюбие во взаимодействии с окружающими людьми. Мужчины же и в обычных и в конфликтных ситуациях сохраняют социальную направленность на доминирование и агрессивность.

4. Как у мужчин, так и у женщин в конфликтных ситуациях проявляется стремление отстаивать собственную позицию (снижается подчиняемость). У женщин в вертикальных межличностных конфликтах такие свойства как заботливость, отзывчивость, сострадание, деликатность проявляются намного меньше.

5. У представителей обоих полов с явно выраженными маскулинными свойствами наблюдается социальная ориентация на доминирование и агрессивность. Уверенные в себе, доминантные и властные мужчины и женщины не расположены уклоняться от участия в конфликтном столкновении, подстраиваться под оппонента и обеспечивать его интересы в ущерб себе.

6. При выраженной фемининности мужчины и женщины склонны вести себя более дружелюбно и открыто, в ситуациях вертикальных конфликтов стремятся сохранять хорошие отношения и приспособляться к оппоненту.

## Литература

1. Н.А. Староверова Актуальность развития навыков в сфере управления качеством у будущих специалистов химической промышленности // Вестник Казанского технологического университета. 2012. 24. С. 207–210.
2. Д. Майерс. Социальная психология. 7-е изд. Прайм-ЕВРО-ЗНАК, СПб., 2002. С. 251.
3. Ш. Берн. Гендерная психология. Прайм-ЕВРО-ЗНАК, СПб., 2001. С. 10.
4. И. В. Костикова. Введение в гендерные исследования. Аспект Пресс, М., 2005. С. 9.
5. Э. Гидденс. Социология. 2-е изд. URSS2005, М., С. 153.

6. Словарь гендерных терминов / Под ред. А. А. Денисова. Информация-XXI век, М., 2002. 297 с.
7. Г.Б. Хасанова. Требования работодателей к выпускникам инженерных вузов. Вестник Казанского технологического университета. 2012. 20. С.215-218.
8. Осипов П.Н. Для чего и как развивать межкультурную компетенцию студентов. Вестник Казанского технологического университета. 2012. 17. С.318-320.
9. Практикум по гендерной психологии / Под ред. И. С. Клециной. Питер, СПб., 2003. С. 277-280.
10. Д. Я. Райгородский. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: Учебное пособие. Дом «БАХРАХ-М», Самара, 2001. С.408-418.
11. Психологические тесты / Под ред. А. А. Карелина: В 2т. Т.2. ВЛАДОС, М., 2001. С.69-77.
12. А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. Словарь конфликтолога: 2-е изд. Питер, СПб., 2006. 189 с.

---

© **А. Б. Белоусова** - канд. психол. наук, доц. каф. социальной и политической конфликтологии КНИТУ, [anna\\_rabochyi@hotmail.com](mailto:anna_rabochyi@hotmail.com); **А. Б. Хавронина** – магистр КНИТУ, [anchishock@rambler.ru](mailto:anchishock@rambler.ru).