

**Наталія Афанасьєва**

доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології і соціології,  
Харківський національний економічний університет ім. Семена Кузнеця;  
Харків, Україна  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1050-8495>  
E-mail: [natalia.afanasieva@hneu.net](mailto:natalia.afanasieva@hneu.net)

**Жанна Богдан**

кандидат психологічних наук, доцент, завідувач кафедри психології і соціології,  
Харківський національний економічний університет ім. Семена Кузнеця;  
Харків, Україна  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1560-9516>  
E-mail: [Zhanna.Bogdan@hneu.net](mailto:Zhanna.Bogdan@hneu.net)

**Ірина Ушакова**

кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології і соціології,  
Харківський національний економічний університет ім. Семена Кузнеця;  
Харків, Україна  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5758-2799>  
E-mail: [iryna.lushakova@hneu.net](mailto:iryna.lushakova@hneu.net)

**ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ МІЖОСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ В  
ОРГАНІЗАЦІЇ**

*Анотація:* стаття присвячена дослідженню проблеми гендерних особливостей міжособистісної взаємодії в організації та особистісних характеристик, які її визначають. Виявлено, що існують певні соціальні уявлення про нормативну поведінку чоловіків та жінок у спілкуванні. Зазвичай, чоловікам приписують агресивність, конфліктність, незалежність, схильність до домінування, лідерські якості, а жінкам – поступливість, толерантність, залежність, емоційність, адаптивність. Результати проведеного дослідження показали, що жінки мають потребу в підтримці позитивних відносин із іншими людьми, часто використовують контроль та авторитет, від бажання керувати іншими до потреби бути контрольованими. Вони надають перевагу співпраці та взаємодії у взаєминах. Респонденти жінки часто прагнуть, щоб їх запрошували брати участь у спільних заходах та бажають спілкуватися. Вважають, що в конфліктних або напружених ситуаціях необхідно зберігати певну емоційну дистанцію від інших людей.

Опитані чоловіки виявили тенденцію до контролю над іншими та прийняття домінуючої позиції у міжособистісній взаємодії. Вони також мають потребу у дружніх та гармонійних стосунках із іншими людьми, прагнуть співпраці та встановлення контактів через включення та увагу до інших. Майже не використовують емоційні вияви у робочому колективі, вдаються до товариського спілкування.

Вони вбачають важливість підтримки взаємовідносин на основі співпраці та взаємодії, що відображає інтереси інших, включеність та відчуття приналежності до спільноти. Крім того, вони відчують потребу відчувати свою важливість та значущість для інших. Чоловіки розвивають гармонійні відносини з іншими, використовуючи контроль, авторитет та силу.

Отже, чоловіки зосереджують увагу на розв'язанні актуальних проблем міжособистісної взаємодії шляхом конструктивного вирішення напружених ситуацій, тоді як жінки більше дотримуються норм, правил, стандартів і ролей. Проте у взаємодії з чоловіками жіноча поведінка відрізняється більшою гнучкістю.

*Ключові слова:* гендер; міжособистісна взаємодія; організаційна поведінка; soft skills.

**Natalia Afanasieva**

doctor of psychological sciences, professor, professor of psychology and sociology department, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics; Kharkov, Ukraine

*E-mail: natalia.afanasieva@hneu.net*

**Zhanna Bogdan**

Phd in psychology, associate professor, head of the department of psychology and sociology, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics; Kharkiv, Ukraine

*E-mail: Zhanna.Bogdan@hneu.net*

**Iryna Ushakova**

Phd in psychology, associate professor, associate professor of psychology and sociology, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics; Kharkiv, Ukraine

*E-mail: irynaIushakova@hneu.net*

**GENDER SPECIFICITIES OF INTERPERSONAL INTERACTIONS IN ORGANIZATION**

*Abstract:* The article explores the issue of gender peculiarities in interpersonal interaction within organizations and the personal characteristics that define it. It is found that there are certain social perceptions regarding the normative behavior of men and women in communication. Typically, men are attributed with aggressiveness, conflictiveness, independence, inclination towards domination, leadership qualities, while women are associated with passivity, tolerance, dependence, emotionality, and adaptability. The results of the study showed that women have a need for maintaining positive relationships with others, often employing control and authority, from a desire to control others to the need to be controlled. They prefer cooperation and interaction in relationships. The surveyed women often strive to be invited to participate in joint activities and desire communication. They believe that in conflictual or tense situations, it is necessary to maintain some emotional distance from other people.

The surveyed men tend to exert control over others and assume dominant positions in interpersonal interactions. They also have a need for friendly and harmonious relationships with others, striving for cooperation and establishing contacts through inclusion and attention to others. They rarely display emotional expressions in the workplace, resorting to friendly communication. They see the importance of supporting relationships based on cooperation and interaction, reflecting the interests of others, inclusion, and a sense of belonging to the

community. Additionally, they feel the need to feel important and significant to others. Men build harmonious relationships with others, using control, authority, and strength.

Therefore, men focus on addressing current issues in interpersonal interaction through constructive resolution of tense situations, while women adhere more to norms, rules, standards, and roles. However, in interaction with men, women's behavior is characterized by greater flexibility.

*Key words:* gender; interpersonal interaction; organizational behavior; soft skills.

**Natalia Afanasieva, Zhanna Bogdan, Iryna Ushakova**

An extended abstract of the paper on subject of:  
**“Gender specificities of interpersonal interactions in organization”**

**Problem setting.** *Interpersonal problems often arise in society, covering various spheres of a person's life: family, friendship, work, etc. Interpersonal problems in organizations significantly affect the quality and results of employees' activities, create obstacles on the way to solving tasks, realizing organizational goals, cause personal dissatisfaction of each member of the team, the staff as a whole, and other negative consequences. The results of activities and prospects for the development of interpersonal relations are specified in the Sustainable Development Goals and Strategies for the Development of Higher Education of Ukraine for 2021-2031*

**Recent research and publication analysis.** *The degree of elaboration of the problem of interpersonal interaction in the organization is presented quite widely in domestic and foreign literature, many psychologists deal with its psychological aspects, namely: L. Karamushka, M. Tkalych, N. Kodatska, G. Kozyrev, E. Babosov, N. Povyakel, F. Haider, and others. In particular, in the studies of S. Bortnik, I. Hrytsai, M. Sagan, L. Korneva, N. Nechaeva, L. Kotlova, M. Nesterenko, L. Usanova, where differences in behavior in interpersonal interaction were found depending on the gender of the participants.*

**Highlighting previously unsolved parts of the general problem,** *to which this article is devoted. At present, the problem of gender characteristics of interpersonal*

*interaction in the organizational environment remains insufficiently researched.*

**Paper objective.** *The purpose of the article is to determine the gender characteristics of interpersonal interaction in the organization.*

**Paper main body.** *Gender features of interpersonal interaction are manifested in opposite-sex groups. It has been found that the behavior of men and women largely depends on the gender of the partner. Scientists have determined that in heterogeneous communication, women are more likely to be active, emotional, and decisive than men. Some researchers point out that this relative passivity of men may be due to stereotypes that attribute the role of the weaker sex to women. To protect their psychological resilience, men are more likely to behave less constructively, more aggressively and emotionally, or avoid any confrontation situations with women, including business situations. At the same time, women, in communication with men, show more flexible behavior than in communication with other women. They demonstrate greater intuition, prudence and constructiveness, use a wide and flexible range of verbal and non-verbal methods of influencing opponents.*

*Prevention of tension in interpersonal interaction in the team is an important part of the work process, it involves early recognition, elimination or weakening of conflict-causing factors and the use of necessary means. A study was conducted in*

*order to identify the peculiarities of distinguishing the behavior of men and women. A number of specific gender differences in behavior in interpersonal interaction in situations of complication were revealed. First, the difference in the causes of psychological difficulties in communication in men's and women's teams was noted.*

*It turned out that in men's groups they differ in direction, emotional expression, spectrum and degree of emotional stress, as well as methods of their solution compared to the problems of interaction in women's groups. In men's groups, there are more cases of strained relationships that are related to professional issues, while in women's groups there are more problems arising from emotional motives, sometimes caused by unexpected mood swings, various emotional reactions and unreasonable actions, likes or dislikes, etc. [1; 4].*

*It is also determined that men in tense situations of interaction are more likely to direct their efforts to solving specific tasks that are due to life circumstances, including conflict situations; They are prone to business reactions and a constructive approach to solving complex issues. Women, on the other hand, are more likely to adhere to norms, rules, standards, and roles. 48 people (26 men,*

**Постановка проблеми** у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. У суспільстві часто виникають міжособистісні проблеми, що охоплюють різні сфери життєдіяльності людини: сімейні, дружні, робочі тощо. Тому існує потреба як у теоретичних, так і в практичних знаннях щодо розуміння сутності, закономірностей розвитку, методів попередження та розв'язання міжособистісних утруднень. Вирішення цієї проблеми може допомогти подолати труднощі, які пов'язані з управлінням організаційним середовищем. Міжособистісні проблеми в організаціях суттєво впливають на якість та результати діяльності співробітників, створюють

*22 women), aged 22 to 35, who are employees of the NGO "Vertikal" in Kharkov, participated in the study. The following psychodiagnostic methods were used to solve the problems of empirical research: "Questionnaire of interpersonal relations" by V. Schutz (adaptation by A. Rukavishnikov), "Determination of the dominant style of personality behavior in conflict situations" by K. Thomas, "Diagnostics of interpersonal relations" by T. Leary. Fisher's  $\phi$ -test and Student's  $t$ -test were used for statistical analysis of the results. Significant differences were obtained between the indicators of the subjects on the scales "Dominance" ( $p \leq 0.05$  according to the Student's criterion), "Independence" ( $p \leq 0.05$ ), they are higher in men. This shows that the interviewed men have pronounced leadership qualities, strive for independence, dominance, and responsibility much more than women.*

**Conclusions of the research.** *The results of the study showed that women, unlike men, tend to show greater friendliness in interpersonal interaction with others, and men tend to be independent and dominant. Prospects for further research are the definition of gender soft skills to optimize interpersonal interaction in the organization.*

перешкоди на шляху розв'язання завдань, реалізації цілей організації, викликають особисте незадоволення кожного члена колективу, персоналу в цілому та інші негативні наслідки. Про результати діяльності та перспективи розвитку міжособистісних відносин зазначено у Цілях сталого розвитку та Стратегіях розвитку вищої освіти України на 2021 – 2031 роки.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій,** у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Ступінь розробленості проблеми міжособистісної взаємодії в організації у вітчизняній та зарубіжній літературі представлена досить широко, її психологічними аспектами займаються багато психологів, а саме: Л. Карамушка,

М. Ткалич, Н. Кодацька, Г. Козирєв, Е. Бабосов, Н. Пов'якель, Ф. Хайдер, та інші. Зокрема, в дослідженнях С. Бортнік, І. Грицай, М. Саган, Л. Корневої, Н. Нечаєвої, Л. Котлової, М. Нестеренко, Л. Усанової, де було виявлено відмінності поведінки в міжособистісній взаємодії залежно від статі учасників.

Гендерні особливості міжособистісної взаємодії проявляються в різностатевих колективах. Виявлено, що поведінка чоловіків та жінок значною мірою залежить від статі партнера. У випадку конфліктів із чоловіками, чоловіки проявляють впевненість, наполегливість та гнучкість. У той же час жінки у конфліктах реагують іншим чином: для них стать опонента не є визначальним фактором щодо його поведінки, але може впливати на особисті реакції, симпатії, конструктивність та гнучкість у прийнятті рішень[2; 3].

Науковцями визначено, що у гетерогенному спілкуванні жінки частіше проявляють активність, емоційність та рішучість, ніж чоловіки. Деякі дослідники вказують, що ця відносна пасивність чоловіків може бути пов'язана із стереотипами, які приписують жінкам роль слабшої статі. Щоб захистити свою психологічну стійкість, чоловіки частіше ведуть себе менш конструктивно, більш агресивно та емоційно, або уникають будь-яких ситуацій конфронтації з жінками, включаючи й ділові ситуації. У той же час, жінки, у спілкуванні з чоловіками, виявляють більш гнучку поведінку, ніж у спілкуванні з іншими жінками. Вони демонструють більшу інтуїцію, розсудливість та конструктивність, використовують широкий і гнучкий спектр вербальних і невербальних методів впливу на опонентів. Засоби регулювання напружених ситуацій взаємодії у жінок є більш широкими і різноманітними[6; 7]. **Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми,** котрим присвячується дана стаття. На теперішній

час залишається недостатньо дослідженою проблема гендерних особливостей міжособистісної взаємодії в організаційному середовищі.

**Формування цілей статті** (постановка завдання). Мета статті – визначити гендерні особливості міжособистісної взаємодії в організації.

**Виклад основного матеріалу дослідження** з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Профілактика напруженості у міжособистісній взаємодії в колективі є важливою частиною робочого процесу, вона передбачає завчасне розпізнавання, усунення або послаблення конфліктогенних чинників і застосування необхідних засобів. З метою виявлення особливостей щодо розрізнення поведінки чоловіків та жінок було проведено дослідження. Виявлено ряд специфічних гендерних відмінностей поведінки у міжособистісній взаємодії в ситуаціях ускладнення. По-перше, було відзначено різницю у причинах виникнення психологічних утруднень у спілкуванні у чоловічих та жіночих колективах. З'ясувалося, що в чоловічих групах вони відрізняються за спрямованістю, емоційним вираженням, спектром і ступенем емоційної напруги, а також методами їх вирішення порівняно з проблемами взаємодії у жіночих групах. У чоловічих групах більше випадків напружених стосунків, які пов'язані з професійними питаннями, тоді як у жіночих групах більше проблем, що виникають через емоційні мотиви, іноді спричинені неочікуваними змінами настрою, різноманітними емоційними реакціями і безпідставними діями, симпатіями або антипатіями тощо [1; 4].

Також визначено, що чоловіки у напружених ситуаціях взаємодії частіше спрямовують зусилля на вирішення конкретних завдань, які обумовлені життєвими обставинами, включаючи конфліктні ситуації; вони схильні до ділових реакцій та конструктивного підходу до розв'язання складних питань. З іншого боку,

*ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНІВ  
ЛІДЕРСТВА, УПРАВЛІННЯ ТА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ОБ'ЄКТУ*

жінки більше дотримуються норм, правил, стандартів і ролей. Вважається, що долання утруднень у спілкуванні між жінками є складнішим через деякі гендерні відмінності, які проявляються в напружених ситуаціях: різна емоційна або прагматична спрямованість; високий рівень емоційності та реакцій на події; інтенсивність вияву емоційної напруги та конфліктності; внутрішнє суперництво між жінками; ревності жінок щодо успіху у чоловічому середовищі та отримання визнання від чоловіків; зниження нормативності поведінки. Взаємини між чоловіками характеризуються більшою агресивністю та змагальним характером, а також меншим рівнем саморозкриття та обговорення почуттів, порівняно із стосунками між жінками. Орієнтація чоловіків на

суперництво спричиняє зменшення уваги у ставленні до оточуючих [5; 8].

У дослідженні брали участь 48 осіб (26 чоловіків, 22 жінки), віком від 22 до 35 років, які є співробітниками НВО “Вертикаль” м. Харкова. Для вирішення завдань емпіричного дослідження використано такі психодіагностичні методи: “Опитувальник міжособистісних відносин” В. Шутца (адаптація А. Рукавішнікова), “Визначення домінуючого стилю поведінки особистості у конфліктних ситуаціях” К. Томаса, “Діагностика міжособистісних відносин” Т. Лірі. Для статистичного аналізу результатів застосовано,  $\phi$ -критерій Фішера,  $t$ -критерій Стьюдента.

Результати дослідження за методикою “Опитувальник міжособистісних відносин” В. Шутца (адаптація А. Рукавішнікова) представлені в таблиці 1.

*Таблиця 1*

**Показники вираженої поведінки в міжособистісних відносинах жінок та чоловіків (у балах)**

Шкали	Жінки (n=22)	Чоловіки (n=26)	t	p-рівень
Включення				
Ie	7,2±1,9	6,1±2,1	1,16	>0,05
Iw	6,5±1,7	5,2±1,6	1,37	>0,05
Контроль				
Ce	4,5±1,5	6,6±1,8	2,21	≤0,05
Cw	7,1±2,2	4,5±1,3	2,73	≤0,05
Афект				
Ae	6,3±1,7	3,9±0,8	2,52	≤0,05
Aw	7,0±2,1	4,2±1,3	2,94	≤0,01

За результатами дослідження виявилось, що жінки мають потребу створювати та зберігати задовільні стосунки з людьми, спираючись на контроль та силу авторитетів, тобто така поведінка варіюється від прагнення контролювати та керувати іншими до необхідності бути контрольованим кимось, тобто бути позбавленим відповідальності. Жінки схильні створювати та підтримувати задовільні відносини з іншими людьми на основі взаємодії та співпраці. Досліджувані жінки прагнуть до того, щоб інші запрошували їх взяти участь у їхній діяльності, бажали спілкуватися навіть тоді, коли жінки не докладають до цього ніяких зусиль. Вони

не бажують мати контроль над поведінкою інших людей та контроль над своєю поведінкою з боку суспільства. Досліджувані жінки вважають, що в конфліктних та напружених ситуаціях не слід занадто емоційно зближуватися з іншими людьми.

Опитані чоловіки схильні контролювати інших та мати домінуючі позиції в конфліктних ситуаціях, мають потребу бути в дружніх та гармонійних стосунках з іншими людьми, співпрацювати з ними та встановлювати контакт завдяки включенню та уваги до інших. Вони майже не намагаються встановлювати та зберігати стосунки, спираючись на емоційні прояви у

*ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНІВ  
ЛІДЕРСТВА, УПРАВЛІННЯ ТА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ОБ'ЄКТУ*

робочому колективі, віддають перевагу товариському спілкуванню. Досліджувані чоловіки вважають, що підтримувати стосунки з іншими потрібно на основі взаємодії та співпраці, що відображає зацікавленість іншими, включення та приналежність до спільноти. Також вони мають потребу відчувати свою цінність та значущість для інших. Чоловіки вибудовують гармонійні взаємовідносини з іншими, спираючись на контроль, авторитет та силу.

Також отримано значущі відмінності між показниками досліджуваних за шкалами: “Контроль” ( $C_e - p \leq 0,05$ ;  $C_w - p \leq 0,05$ ) та “Афект” ( $A_e - p \leq 0,05$ ;  $A_w - p \leq 0,01$ ), що вказує на те, що

чоловіки значно більшою мірою намагаються контролювати оточуючих та впливати на їхню поведінку, ніж жінки, які прагнуть керівництва з боку інших людей та готові передати відповідальність за вирішення робочих питань іншим людям. Жінки значно більше цінують близькі, дружні стосунки з іншими та готові докладати зусиль, щоб формувати та зберігати подібні взаємини, на відміну від чоловіків, які дуже обережно обирають близьке коло спілкування.

Результати дослідження за допомогою методики “Визначення домінуючого стилю поведінки особистості у конфліктних ситуаціях” К. Томаса представлені в таблиці 2.

*Таблиця 2*

**Показники типів поведінки у конфлікті жінок та чоловіків (у %)**

Стратегії	Жінки (n=22)	Чоловіки (n=26)	$\phi$	p-рівень
Суперництво	21,7	27,8	0,48	>0,05
Співробітництво	40,2	41,5	0,10	>0,05
Компромiс	48,6	43,2	0,42	>0,05
Уникнення	33,5	33,3	0,02	>0,05
Прийняття	37,4	40,6	0,25	>0,05

Результати показують, що у конфліктних ситуаціях досліджувані жінки схильні прагнути досягнення компромісу, тобто завершити конфлікт частковими взаємними поступками. Також більшість жінок здатні до співпраці, що вважається найбільш ефективною стратегією поведінки в конфлікті. Така поведінка передбачає конструктивне обговорення проблеми та розглядає іншу сторону не як противника, а як союзника в пошуку рішення. Прийняття та уникнення також часто використовуються досліджуваними жінками як стратегії поведінки в конфліктних ситуаціях. Така поведінка передбачає добровільну відмову від боротьби за просування своєї позиції. Уникнення або відхід від вирішення проблеми може бути результатом невдалих спроб реалізувати свої інтереси за допомогою інших активних стратегій. Суперництво як стратегія поведінки у конфліктній ситуації рідко розглядається

досліджуваними жінками як спосіб вирішення проблеми. Це означає, що більшість жінок не здатні нав'язувати іншій стороні пріоритетні для себе рішення.

Досліджувані чоловіки в конфліктних ситуаціях частіше всього намагаються завершити конфлікт, відмовляючись від частини своїх вимог та поступаючись опоненту. Вони готові визнати претензії іншої сторони частково обґрунтованими та можуть піти на поступки. Нерідко досліджувані схильні до вирішення проблем у спілкуванні з іншими, спираючись на співпрацю, де конструктивне вирішення конфлікту відбувається за рахунок спільного обговорення проблеми. Також чоловіки можуть прийняти власну неправоту задля необхідності збереження добрих стосунків із опонентом. Досить рідко серед досліджуваних зустрічається прояв суперництва, коли застосовується боротьба за свою позицію та нав'язування іншій людині рішення, яке є вигідним для себе.

Значущих відмінностей між Результати дослідження за показниками досліджуваних жінок та методикою “Діагностика міжособистісних відносин” Т. Лірі представлена в таблиці 3.

Таблиця 3

Показники характерологічно-міжособистісних тенденцій жінок та чоловіків (у балах)

Тенденції	Жінки (n=22)	Чоловіки (n=26)	t	p-рівень
Владність	4,4	6,5	2,21	≤0,05
Незалежність	2,7	4,8	2,22	≤0,05
Агресивність	4,3	4,5	0,24	>0,05
Недовірливість	2,9	3,5	0,63	>0,05
Покірність	2,5	3,7	1,26	>0,05
Залежність	2,6	3,5	0,95	>0,05
Співпрацьовитість	6,5	5,8	0,74	>0,05
Великодушність	5,9	4,5	1,47	>0,05

Більшість опитаних жінок мають найвищі бали за шкалою “Співпрацьовитість”, що вказує на прагнення до співпраці з іншими. Вони більшою мірою орієнтовані на прийняття та соціальне схвалення, прагнення задовольнити вимоги інших, “бути хорошим” для оточуючих без урахування ситуації, досягати цілей спільноти. Показники за шкалою “Великодушність” свідчать про те, що досліджувані жінки мають готовність допомагати оточуючим, відповідальність. Ця характеристика поєднується з такими особистісними особливостями, як потреба відповідати соціальним вимогам та нормам, схильність до ідеалізації гармонії міжособистісних відносин. Майже однакові бали досліджувані мають за шкалами “Владність” та “Агресивність”, тобто, у жінок виявлена тенденція до домінування, підвищений рівень домагань та орієнтація на потребу керувати іншими. Крім цього, досліджувані у взаєминах із іншими можуть проявляти прямолінійність та наполегливість. Такі характеристики виявили близькість до таких особистісних характеристик як ригідність установок, що поєднуються з високим рівнем спонтанності, завзятістю в досягненні мети, практицизмом при недостатньому використанні накопиченого досвіду в стані емоційного захоплення. Отримані бали за шкалою “Недовірливість” свідчать про те, що більшість досліджуваних жінок

відрізняються довірливістю у стосунках, не злопам'ятні та налаштовані більшою мірою позитивно. Показники за шкалами “Незалежність”, “Покірність” та “Залежність” характеризують досліджуваних жінок як поступливих, чесних та ввічливих у стосунках із іншими.

Досліджувані чоловіки у взаєминах із іншими часто намагаються допомогти та співчувати, можуть бути нав'язливими у своїй допомозі та занадто активними щодо оточуючих. Показники за шкалою “Незалежність” свідчать про домінування незалежного стилю міжособистісних відносин із вираженим почуттям власної переваги над оточуючими. Домінантність тут в меншій мірі звернена на спільні з групою інтереси і не проявляється прагненням вести людей за собою, заражати їх своїми ідеями. Показники за шкалами “Великодушність” та “Агресивність” показують, що досліджувані щирі та прямолінійні у стосунках із іншими, через що може проявлятися готовність допомагати іншим. Невисокі показники за іншими шкалами підтверджують попередні характеристики.

Отримано значущі відмінності між показниками досліджуваних за шкалами “Владність” ( $p \leq 0,05$  за критерієм Стьюдента), “Незалежність” ( $p \leq 0,05$ ), у чоловіків вони вищі. Це свідчить про те, що опитані чоловіки мають виражені лідерські якості, прагнуть до незалежності,



домінування, відповідальності значно більше, ніж жінки.

**Висновки з даного дослідження** та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Результати проведеного дослідження показали, що жінки на відміну від чоловіків схильні проявляти більшу

дружелюбність у міжособистісній взаємодії з оточуючими, а чоловіки мають тенденцію до незалежності та домінування.

Перспективами подальшого дослідження вбачаємо визначення гендерних soft skills для оптимізації міжособистісної взаємодії в організації.

### Список літератури:

1. Бортнік С., Саган М. Вирішення конфліктів ділового спілкування в умовах гендерної нерівності / С. Бортнік, М. Саган // Економічний форум. – 2014. – № 2. – С. 272 – 285

2. Богдан Ж., Мовчан Я. Гендерна психологія / Ж. Богдан, Я. Мовчан // навчально – методичний посібник для здобувачів другої (магістерської) вищої освіти за спеціальністю 053 Психологія. – Харків: Друкарня Мадрид. – 2021. – С. 155. – [електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/51465/1/Book\\_2021\\_Bohdan\\_Henderna\\_psykholohiia.pdf](http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/51465/1/Book_2021_Bohdan_Henderna_psykholohiia.pdf)

3. Кодацька Н. Гендерний підхід в управлінні персоналом / Н. Кодацька // Молодий вчений. – 2016. – № 4. – С. 475 – 479

4. Корнева Л. Гендерний аспект комунікації / Л. Корнева // Філологічні науки. – 2013. – Вип. 13. – С. 106 – 113

5. Котлова Л. Гендерні особливості конфліктних форм поведінки в підлітковому та юнацькому віці / Л. Котлова // Педагогічна освіта: Теорія і практика. Психологія. Педагогіка. – 2013. – № 19. – С. 95 – 99

6. Основи теорії гендеру: юридичні, політологічні, філософські, педагогічні, лінгвістичні та культурологічні засади / Колективна монографія. – за ред. Наливайко Л., Грицай І. – Київ: Хай-Тек Прес. – 2018. – С. 348

7. Ткалич М. Психологія гендерної взаємодії персоналу організації / М. Ткалич // дис. д-ра психол. наук: 19.00.10. – Київ. – 2016. – С. 500

8. Усанова Л., Нестеренко М. Гендерні стереотипи та проблеми лідерства

/ Л, Усанова, М. Нестеренко // Філософські обрії. – 2015. – № 33. – С. 98 – 106

### References:

1. Bortnik, S., Sagan, M. (2014), “Resolving conflicts in business communication in the context of gender inequality”, Economic Forum, no. 2, pp. 272 – 285

2. Bogdan, J., Movchan, Y. (2021), “Gender psychology”, study guide for applicants for second (master's) higher education in the specialty 053 Psychology, Kharkiv: Printing House Madrid, p. 155, available at: [http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/51465/1/Book\\_2021\\_Bohdan\\_Henderna\\_psykholohiia.pdf](http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/51465/1/Book_2021_Bohdan_Henderna_psykholohiia.pdf)

3. Kodatskaya, N. (2013), “Gender approach in personnel management”, A young scientist, no. 4, pp. 475 – 479

4. Korneva, L. (2013), “The gender aspect of communication”, Philological sciences, is. 13, pp. 106 – 113

5. Kotlova, L. (2013), “Gender peculiarities of conflict behavior in adolescence and youth”, Teacher Education: Theory and Practice. Psychology. Pedagogy, no. 19. – С. 95 – 99

6. “Fundamentals of gender theory: legal, political, philosophical, pedagogical, linguistic and cultural foundations” (2018), A collective monograph, ed by. Nalyvaiko, L., Hrytsai, I., Kyiv: Hi-Tech Press, p. 348

7. Tkalych, M. (2016), “Psychology of gender interaction of the organization's staff”, Doctoral dissertation of Doctor of Psychological Sciences: 19.00.10., Kyiv, p. 500

8. Usanova, L., Nesterenko, M. (2015), “Gender stereotypes and leadership issues”, Philosophical perspectives, no. 33, pp. 98 – 106

Стаття надійшла до редколегії 30.06.2024