

УДК 316.6+159.9.01

**Евенко С.Л.**

*Московский государственный областной университет*

## **ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ПРОЯВЛЕНИЯ ГЕНДЕРНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ**

**S. Yevenko**

*Moscow State Regional University*

### **THEORETICAL MODEL OF MANIFESTATION OF GENDER FEATURES OF INTERPERSONAL CONFLICTS IN AN ORGANIZATION**

*Аннотация.* Статья посвящена изучению теоретических проблем исследования проявления психологических и поведенческих характеристик сотрудников организации, относящихся к определенному социальному полу. На основе теоретико-методологического анализа проявления гендерных особенностей в межличностных конфликтах автор приходит к выводу о том, что изучаемый процесс имеет достаточно сложный характер развития и свои особенности. В статье предложена авторская модель проявления гендерных особенностей в межличностных конфликтах.

*Ключевые слова:* межличностный конфликт, гендер, социальный пол, гендерные схемы.

*Abstract.* The article is devoted to the study of theoretical problems of manifestation of psychological and behavioural characteristics of the staff –members belonging to a certain social sex. On the basis of the theoretical and methodological analysis of gender features manifestation in interpersonal conflicts, the author comes to the conclusion that the process under study has a rather difficult nature of development and its own peculiarities. The article presents the author's model of gender features manifestation in interpersonal conflicts.

*Keywords:* interpersonal conflict, gender, social sex, gender schemes.

Современными реалиями функционирования любой организации являются межличностные конфликты [1], которые оказывают негативное влияние на психическое самочувствие сотрудников, сплоченность коллективов и в целом снижают эффективность деятельности производства.

Существующая практика по предупреждению межличностных конфликтов свидетельствует о том, что в этой деятельности уделяется значительное внимание статусно-ролевым, возрастным, национальным и др. характеристикам конфликтующих, тогда как гендерные качества участников конфликтов остаются неучтенными. Однако современные гендерные исследования убедительно продемонстрировали, что участники конфликтной ситуации достаточно часто применяют гендерные схемы в формировании информационной модели конфликта, в выборе стратегии поведения в нем.

Ситуация проявления гендерных особенностей в конфликтах обостряется еще и тем, что в настоящее время наблюдается активное вхождение женщин в традиционно мужские профессии (бизнес, МЧС, силовые структуры и т. д.) и мужчин в женские (модельный бизнес, сфера торговли и т. д.). Осваивая нормы и правила неполютипичной для себя профессии, женщины меняют привычные феминные гендерные стереотипы в сторону маскулинности, становясь более мужественными, профессионально активными, а мужчины демонстрируют феминные черты.

Поскольку социальный пол не является глубинной структурой личности [2] и может меняться в соответствии с профессиональной деятельностью, возникает вопрос, как поведут себя неполотипичные сотрудники организации?

Межличностный конфликт играл и играет важную роль в жизни общества, различных социальных институтов, и в этой связи неудивительно, что изучение конфликтов – тема, которая привлекает внимание многих ученых [3]. Существующее классическое определение межличностного конфликта определяет данное социально-психологическое явление как столкновение противоположных целей, мотивов и точек зрения интересов участников взаимодействия, не совместимых в конкретной ситуации [4, с. 123].

В психологии имеются значительные традиции в изучении межличностных конфликтов. Межличностные конфликты являются предметом научного анализа в многочисленных исследованиях зарубежных психологов и рассматривается: как следствие фрустрации (Л. Берковиц 2007; Д. Доллард 1967; Г. Миллер 1967), как результат агрессивности индивида и толпы (К. Лоренц 2008), как следствие блокады удовлетворения потребности в самоактуализации (А. Маслоу 2007; Т. Шибутани 2002).

В отечественной психологии изучению проблем межличностных конфликтов посвящено значительное число научных работ (А.Я. Анцупов 2009; Н.В. Гришина 2008; С.Л. Евенко; Г.Г. Журавлев 2008; Н.Н. Иванникова 2007; В.Н. Кириллина 2007; Л.Р. Комалова 2006; А.Н. Кошелев 2007; Е.Ю. Красова 2002; Э.А. Понуждаев 2003; М.А. Цебрук, 2008 и др.). Учеными активно изучаются отличительные признаки межличностных конфликтов в организациях, способы профилактики и управления конфликтами, поведение лидера и ведомых в конфликте.

На основании исследований различных видов межличностных конфликтов отечественными учеными было доказано, что конфликтные ситуации определяются не только

«врожденными механизмами» конфликтующих, но и социально-психологическими причинами: характером микросреды, групповыми взаимоотношениями (Е.М. Дубовская 2009; Р.Л. Кричевский 2009), внутригрупповой антипатией и межличностным эгоцентризмом (Л.И. Уманский 2001), нарушением межличностной аттракции, сплоченностью группы (А.И. Донцов 1979), нарушением ценностно-ориентационного единства ее членов (А.В. Петровский 2008).

Понятие гендер, означает совокупность социальных и культурных норм, которые общество предписывает выполнять людям в зависимости от их биологического пола [2]. Не биологический пол, а социокультурные нормы определяют в конечном счете психологические качества, модели поведения, виды деятельности, профессии женщин и мужчин. Быть в обществе мужчиной или женщиной означает не просто обладать теми или иными анатомическими особенностями – это означает выполнять те или иные предписанные нам гендерные роли.

В настоящее время научные представления о механизмах и закономерностях проявления гендерных качеств в конфликтах получили свое развитие в исследованиях отечественных психологов: искажения гендерной социализации (Г.М. Андреева 2004; Н.К. Радина 2006; Е.Ю. Терешенкова 2006); нарушение гендерной идентичности личности как механизма детерминации конфликта (Е.П. Ильин 2010; И.С. Клецина 2004; Е.Ю. Красова 2002; Э.А. Понуждаев, 2003); противоречия полового диморфизма моделей поведения мужчины и женщины в семейных конфликтах (Е.Г. Баранов 1995; Р.А. Березовская, 2001; И.В. Грошев 1996; В.Л. Леви 2006; Д.Я. Райгородский 2008); гендерная агрессивность, проявляемая в конфликтах (Г.Г. Журавлева 2004; А.А. Реан 1996); противоречия восприятия гендерных ценностей (Л.Н. Ожигова 2006).

Вступая в межличностный конфликт, человек в соответствии со своим гендерным типом применяет гендерные схемы оценки конфликтной ситуации и поведения в нем.

Значительный вклад в разработку теории гендерных схем внесла С. Бем (2004). По мнению ученого, применение гендерных схем способствует стандартизации и единообразию индивидуальных социально-психологических реакций. В зависимости от особенностей использования гендерных схем люди делятся на полотипизированных и неполотипизированных. Полотипизированные личности прибегают к схемам постоянно и поэтому воспринимают мир исключительно в дихотомических терминах противостояния мужского и женского; неполотипизированные личности почти не используют гендерные способы категоризации мира, выходя за пределы стереотипного мировосприятия и самооценки.

Методологической основой выделения гендерных особенностей межличностных конфликтов выступают его структурные элементы, представленные в работах А.Я. Анцупова.

С учетом выделенных методологических подходов к изучаемой проблеме разработана теоретическая модель проявления гендерных особенностей межличностных конфликтов в организации, включающая в себя структурно-функциональный и структурно-динамический компоненты (см. рис. 1).

В структурно-функциональном аспекте теоретическая модель проявления гендерных особенностей конфликтов в организации включает структурные компоненты межличностных конфликтов (объект конфликта, информационная модель конфликта, стратегии и тактика поведения, мотива и пр.) и их функциональные характеристики. Структурно-динамический аспект модели состоит из психологических и поведенческих характеристик, проявляющихся в ситуациях конфликтного взаимодействия в соответствии с принадлежностью к социальному полу конфликтующих.

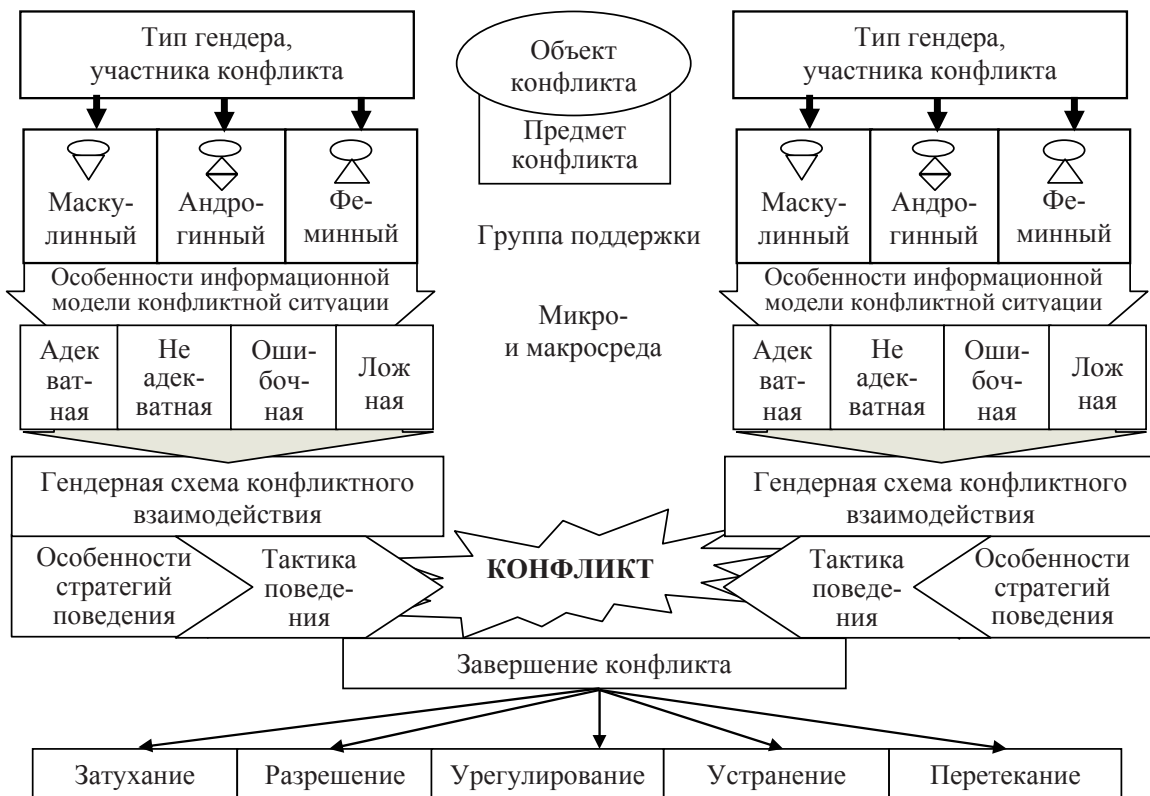


Рис. 1. Теоретическая модель проявления гендерных особенностей межличностных конфликтов в организации

В зависимости от гендерной типизации конфликтующих выделяют социально-психологические виды конфликтов в организации: «асимметричный конфликт гендерно типизированных сотрудников», «асимметричный конфликт гендерно нетипизированных сотрудников», «симметричный конфликт гендерно типизированных сотрудников» и «симметричный конфликт гендерно нетипизированных сотрудников».

Таким образом, гендерные особенности конфликтов в организации – это значимые отличия наиболее важных параметров конфликтной ситуации, которые обусловлены психологическими и поведенческими харак-

теристиками конфликтующих, традиционно приписываемые социальному полу, влияющие на эффективность их разрешения.

#### ЛИТЕРАТУРА:

1. Анцупов А.Я., Баклановский С.В. Конфликтология в схемах и комментариях: Учеб. пособие. 2-е изд. перераб. – СПб., 2009. – 304 с.
2. Бэм С. Линзы гендера: Трансформация взглядов на проблему неравенства полов / Пер. с англ. – М., 2004. – 336 с.
3. Евенко С.Л., Жуков А.М. Диагностика и профилактика отклоняющегося поведения военнослужащих: Монография / Под ред. А.Г. Караяни. – М., 2009. – 235 с.
4. Шапарь В.Б., Россоха В.Е., Шапарь О.В. Новейший психологический словарь. – М., 2007. – 243 с.