

УДК: 159.955.072: 658.1

© Ткалич М.Г., 2015 р.

<http://orcid.org/0000-0003-4101-9659>

М.Г. Ткалич  
Національний університет,  
м. Запоріжжя

## **ГЕНДЕРНІ ДЕТЕРМІНАНТИ МІЖСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ПЕРСОНАЛУ УКРАЇНСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ**

Дослідження спрямоване на визначення гендерно-обумовлених детермінант ефективної інтерперсональної взаємодії персоналу українських організацій, ключовими модераторами якої, є наступні: залежність, комунікативність та уникання «боротьби» як базові позитивні тенденції взаємодії в організації; позитивна суб'єктивна оцінка інтерперсональних взаємин з представниками гендерної аутгрупи; партнерсько-професійний і партнерсько-соціальний типи гендерної взаємодії персоналу організацій. Визначені гендерно-обумовлені проблеми взаємодії в українських організаціях, які потребують вирішення: високий рівень залежності співробітників у взаємодії; достатньо високий рівень стратегії уникання «боротьби» у міжособистісній взаємодії, відчуження і залежності у взаємодії персоналу жіночої статі; високий рівень відчуження та агресивності в оцінці інтерсуб'єктивної взаємодії жінок з колегами чоловічої статі; нижчий рівень партнерсько-професійної взаємодії з колегами жіночої статі, ніж з колегами чоловічої статі; вищий рівень конфліктно-дистантної взаємодії в жіночій гендерній групі. Виокремлено актуальне завдання психологічного супроводу персоналу організацій: підвищення недостатнього рівня партнерсько-професійної взаємодії між жінками і чоловіками.

*Ключові слова:* гендерна взаємодія, персонал організацій, інтерперсональна взаємодія, поведінкові стратегії, гендерні групи.

**М.Г. Ткалич**

## **ГЕНДЕРНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ МЕЖЛИЧНОСТНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПЕРСОНАЛА УКРАИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Исследование направлено на определение гендерно-обусловленных детерминант эффективного интерперсонального взаимодействия персонала украинских организаций, ключевыми модераторами которого, являются следующие: зависимость, коммуникативность и избегание «борьбы» как базовые положительные тенденции взаимодействия в организации; положительная субъективная оценка интерперсональных взаимоотношений с представителями гендерной аутгруппы; партнерско-профессиональный и партнерско-социальный типы гендерной взаимодействия персонала организаций. Определены гендерно-обусловленные проблемы взаимодействия в украинских организациях, требующие решения: высокий уровень зависимости сотрудников во взаимодействии; достаточно высокий уровень стратегии избегания «борьбы» в межличностном взаимодействии, отчуждения и зависимости во взаимодействии персонала женского пола; высокий уровень от-

чуждення и агресивности в оценке интересубъективной взаимодействия женщин с коллегами мужского пола; более низкий уровень партнерско-профессионального взаимодействия с коллегами женского пола, чем с коллегами мужского пола; более высокий уровень конфликтно-дистантного взаимодействия в женской гендерной группе. Выделена актуальная задача психологического сопровождения персонала организаций: повышение недостаточного уровня партнерско-профессионального взаимодействия между женщинами и мужчинами.

*Ключевые слова:* гендерное взаимодействие, персонал организаций, интерперсональные отношения, поведенческие стратегии, гендерные группы.

**М.Н. Tkalych**

### **GENDER DETERMINANTS OF INTERPERSONAL INTERACTION OF PERSONNEL IN UKRAINIAN ORGANIZATIONS**

The research focuses on identifying the gender-specific determinants of effective personnel interaction in Ukrainian organizations, the key moderators of which are the following: dependence, sociability and the avoidance of the "struggle" as the basic positive tendencies of interactions in the organizations; positive subjective evaluation of interpersonal interaction with gender out-group; professional partnership and social partnership types of interaction in gender in-group and with gender out-groups.

The results considered some gender-related difficulties in the effectiveness of interaction in Ukrainian organizations that require solutions: the level of dependence is higher than the level of independence; the high levels of the avoidance of the "struggle", alienation and dependence in the interaction of female organization members; the high levels of estrangement and aggression in the subjective evaluation of women interaction with male colleagues; lower level of professional partnership with female colleagues than with male colleagues; higher level of distant & conflict interaction in female gender group. Highlighted an urgent task of psychological support of personnel of organizations: improving the insufficient level of professional partnership interaction between women and men.

*Key words:* gender interaction, personnel of organizations, interpersonal relations, behavioral strategies, gender groups.

**Постановка проблеми.** Сучасний етап організаційного розвитку українських підприємств характеризується наявністю практик гендерної дискримінації, гендерної професійної сегрегації, сексуальних домагань на робочому місці, деструктивних психолого-організаційних феноменів («скляної стелі», «скляного ескалатора», токенізму), гендерного конфлікту професійної ролі. На рівні міжособистісної взаємодії персоналу організацій визначені особливості призводять до небажання змінювати своє ставлення та поведінку по відношенню до гендерних груп у професійному спілкуванні; формування некоректного уявлення про рівень професіоналізму та виконання професійних обов'язків тією або іншою особистістю або групою в залежності від статі; зниження продуктивності взаємодії між співробітниками різної статі; формування невротичного сценарію розвит-

ку особистості через необхідність відповідати стереотипним уявленням про гендерну групу, або навпаки, боротися з існуючими стереотипами. На наш погляд, вивчення особливостей гендерної взаємодії персоналу українських організацій є важливим для організаційного розвитку в цілому та необхідним для розробки програм особистісно-професійного розвитку персоналу, з урахуванням гендерних особливостей здійснення професійної діяльності.

**Аналіз актуальних досліджень.** Аналіз сучасного стану досліджень гендерних проблем організацій показує, що окремі дослідження гендерних проблем професійної діяльності особистості; професійної сегрегації та дискримінації за гендерними ознаками; гендерної політики організацій; гендерних стереотипів професійної діяльності; особливостей організаційної поведінки сучасної жінки і чоловіка; фемінних та маскулінних організаційних культур та їх впливу на організаційну поведінку персоналу представлені у роботах С.Л. Бем, Ш.М. Берн, О.І. Бондарчук, Т.І. Кандаурової, Л.М. Карамушки, Н.В. Кулагіної, Н.В. Лавриненко, А.В. Мікляєвої та ін., D.L. Collinson et al., R.M. Connell, R.M. Kanter, та ін. Як зазначають С.Л. Бем, Н. Гаврікова, Т.І. Кандаурова, І.С. Кльоцина, М. Kimmel, сприйняття суспільством залежності, як фемінної 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. Дослідження С.Л. Бем, Н.В. Досіної, Л.В. Попової, J.F. Dovidio, R.M. Kanter, М. Kimmel доводять, що чоловіча гендерна група є більш «закритою», особливо у професійній площині; що жінки відчувають напругу професійної ролі і невпевненість у своїй конкурентоспроможності, порівняно з чоловіками, що змушує їх уникати взаємодії. Так само сприяють формуванню відчуження з боку жінок гендерні стереотипи, які затверджують гендерну диференціацію не лише у професійній площині, а і у повсякденному спілкуванні.

**Мета дослідження.** Наше дослідження ( $n = 1138$  (жінок = 781),  $M$  (вік) = 38)) спрямовано на визначення гендерно-обумовлених детермінант ефективної інтерперсональної взаємодії персоналу українських організацій, ключовими модераторами якої, на наш погляд, є наступні: 1) залежність, комунікативність та уникання «боротьби» як базові позитивні поведінкові тенденції взаємодії в організації; 2) позитивна суб'єктивна оцінка інтерперсональних взаємин з представниками гендерної аутгрупи; 3) партнерсько-професійний і партнерсько-соціальний типи гендерної взаємодії персоналу організацій.

*Методи:* 1) базові поведінкові тенденції у міжособистісній взаємодії персоналу організацій вивчалися за допомогою методу Q-сортування [7]; 2) суб'єктивна оцінка інтерперсональної взаємодії з колегами протилежної статі вимірювалася за допомогою опитувальника С.В. Духновського [2]; 3). типи гендерної взаємодії в гендерній інгрупі та з гендерною аутгрупою досліджувалися за допомогою авторського опитувальника, який був створений для вимірювання домінуючого типу гендерної взаємодії: партнерсько-професійного, партнерсько-соціального, конфліктно-дистантного [5]. Опитувальник показав високу внутрішню узгодженість шкал в даній вибірці ( $\alpha = 0,87$ ).

*Партнерсько-професійний тип гендерної взаємодії* є відображенням професійної співпраці персоналу в організації. Він також більше корелює з когнітивно-поведінковим компонентом цієї взаємодії: схожі професійні інтереси з колегами, інтелектуальна і професійна підтримка, допомога у професійному розвитку. *Партнерсько-соціального тип гендерної взаємодії* відображає міжособистісні стосунки, емоційну оцінку, які лежать поза контекстом професійної діяльності. Цей тип належить до емоційного і поведінкового компонентів гендерної взаємодії персоналу: емоційна підтримка, дружба, особисті стосунки. *Конфліктно-дистантний тип гендерної взаємодії* містить негативні патерни взаємодії між гендерними групами та в гендерній інгрупі. Він є відображенням поведінкового рівня взаємодії: зберігати дистанцію, уникати колег, конфлікти, агресія, фрустрація, відчуття, що він / вона колегам не подобається та ін. [5].

**Виклад основного матеріалу.** Результати дослідження показали, що базові поведінкові тенденції взаємодії в організації знаходяться більшістю на середньому рівні: комунікативність ( $M = 5,7$ ;  $SD = 1,15$ ) – некомунікативність ( $M = 4,3$ ;  $SD = 1,15$ ). Але нами були визначені певні проблеми з іншими тенденціями: 1) рівень залежності ( $M = 6,05$ ;  $SD = 1,35$ ) є суттєво вищим, ніж рівень незалежності ( $3,95$ ;  $SD = 1,35$ ); 2) уникання «боротьби» ( $M = 6,3$ ;  $SD = 1,45$ ) є вищим за прийняття «боротьби» ( $M = 3,7$ ;  $SD = 1,45$ ).

Інша діагностована проблема – 20,7% мають надвисокий рівень залежності у взаємодії (серед них 69,1% жінок); 29,4% співробітників організацій мають також високий рівень уникання «боротьби» (65,4% з них – жінки). Суб'єктивна оцінка інтерперсональної взаємодії з членами гендерної аутгрупи також знаходиться на середньому рівні (напруга ( $M = 5,51$ ;  $SD = 1,95$ ), відчуження ( $M = 6,18$ ;  $SD = 2,06$ ), конфліктність ( $M = 5,49$ ;  $SD = 1,75$ ), агресивність ( $M = 5,46$ ;  $SD = 1,92$ )). Отже, як видно з табл. 1, 41,2% жінок відчуває відчуження у взаємодії з колегами чоловічої статі та 20,9 % жінок також відчувають напругу. В той час як чоловіки не мають таких проблем у взаєминах з колегами жіночої статі: лише 6% з них дійсно відчувають напругу, 10% відчувають агресивність.

Таблиця 1

Суб'єктивна оцінка інтерперсональної взаємодії з членами гендерної аутгрупи

Показники	Низький рівень		Високий рівень	
	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки
Напруга	4,4%***	34,1%***	20,9%***	6,2%***
Відчуження	4,6%***	20,1%***	41,2%***	15,7%***
Конфліктність	7,9%*	20,1%*	5,2%*	14,9%*
Агресивність	9,9%*	26,3%*	18,3%*	10,5%*

Примітка: \*\*\* –  $p < 0,001$ ; \* –  $p < 0,05$

Як показало наше дослідження, домінуючими *типами гендерної взаємодії в українських організаціях є наступні*: 1) партнерсько-професійний тип з колегами чоловічої статі ( $M = 6,3$ ;  $SD = 1,66$ ), а також з колегами жіночої статі ( $M = 6,1$ ;  $SD = 1,51$ ); 2) партнерсько-соціальний тип з колегами чоловічої статі ( $M = 5,97$ ;  $SD = 1,36$ ), а також з колегами жіночої статі ( $M = 6,17$ ;  $SD = 1,37$ ).

Таблиця 2

Типи гендерної взаємодії в українських організаціях

Тип взаємодії	Низький з		Середній з		Високий з	
	чоловіками	жінками	чоловіками	жінками	чоловіками	жінками
Партнерсько-професійний	16,9%	15,0%	60,9%***	73,8%***	22,2%***	11,3%***
Партнерсько-соціальний	11,5%	14,6%	77,4%	76,3%	11,1%	9,2%
Конфліктно-дистантний	21,8%	22,9%	63,0%*	58,8%*	15,2%*	18,3%*

Примітка: \*\*\*  $p < 0,001$  / \*  $p < 0,05$

Конфліктно-дистантний тип гендерної взаємодії в організаціях має нижчу інтенсивність з колегами чоловічої статі ( $M = 3,99$ ;  $SD = 1,38$ ) і також з колегами жіночої статі ( $M = 4,11$ ;  $SD = 1,43$ ).

Статистично значущі відмінності були знайдені між середнім рівнем партнерсько-професійної взаємодії з чоловіками (60,9% та жінками (73,8%). Високий рівень партнерсько-професійної взаємодії з жінками мають лише 11,3% респондентів (див. табл. 2). Здивував той факт, що ли-

ше 9,2% персоналу мають високий рівень партнерсько-соціальної взаємодії з жінками. Згідно гендерним стереотипам, саме жінки відповідають за виконання комунікативних функцій і роблять це краще, ніж чоловіки.

Загалом, нами були знайдені такі гендерні відмінності у типах гендерної взаємодії персоналу організацій:

1) у партнерсько-професійній взаємодії з жінками ( $p < 0,001$ ), низький рівень якою мають 26,5% чоловіків та лише 7,0% жінок;

2) у конфліктно-дистантній взаємодії з колегами жіночої статі ( $p < 0,001$ ), високий рівень якої показують 24,6% жінок та лише 9,2% чоловіків; низький рівень – 16,9% жінок та 31,6% чоловіків.

Аналіз *особливостей гендерної взаємодії з колегами своєї та протилежної статі* показав, що існують статистично значущі відмінності у базових поведінкових тенденціях міжособистісної взаємодії в організації, у суб'єктивній оцінці інтерперсональних взаємин з колегами протилежної статі, а також типах гендерної взаємодії персоналу.

Спочатку визначимо зв'язок *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. 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, товариствості або їх відсутність не мають гендерних відмінностей.

Проаналізуємо зв'язок між *суб'єктивною оцінкою спрямованості інтерперсональної взаємодії з колегами протилежної статі і статтю співробітників*. 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 сто-

сується 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. На наш погляд, це пов'язано з тим, що чоловіча гендерна група є більш «закритою», особливо у професійній площині. До того ж, як доводять дослідження С.Л. Бем [1], Р. Kanter [9], М. Kimmel [10], жінки відчують 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 і у повсякденному спілкуванні [4; 6].

Перейдемо до аналізу зв'язку *статі співробітників з типом гендерної взаємодії персоналу*, який показав, що існує статистично значуща різниця між взаємодією чоловіків і жінок з колегами різної статі ( $p < 0,001$ ). Наприклад, 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.

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 [7; 8]. 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 гендерної взаємодії конфліктно-дистантної взаємодії всередині кожної гендерної групи є вищою, ніж інтенсивність міжгрупової взаємодії, що є черговим свідченням наявності феномену інгрупового фаворитизму гендерних груп: жінки мають вищий рівень негативної взаємодії з колегами жіночої статі, ніж з колегами чоловічої статі, що більшою мірою притаманно аутичній групі фаворитизму (надання переваг у спілкуванні та конструктивній взаємодії представникам аутичної групи – в даному випадку чоловікам).

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Отримані результати дозволяють нам визначити наявність певних гендерно-обумовлених труднощів в ефективній взаємодії в українських організаціях, які потребують вирішення: рівень залежності співробітників у взаємодії є вищим за рівень незалежності (особливо в жіночій гендерній групі); спостерігається достатньо високий рівень стратегії уникання «боротьби» у міжособистісній взаємодії, відчуження і залежності у взаємодії персоналу жіночої статі; високий рівень відчуження та агресивності в оцінці інтерсуб'єктивної взаємодії жінок з колегами чоловічої статі; нижчий рівень партнерсько-професійної взаємодії з колегами жіночої статі, ніж з колегами чоловічої статі; вищий рівень конфліктно-дистантної взаємодії в жіночій гендерній групі. Аналіз отриманих результатів також дозволяє стверджувати, що існують гендерні відмінності у гендерній взаємодії персоналу українських організацій: у поведінкових стратегіях міжособистісної взаємодії, суб'єктивній оцінці інтерперсональних стосунків з колегами протилежної статі, типах гендерної взаємодії персоналу організацій:

1) 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. Окрім цього, 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;



2) жінки частіше оцінюють інтерсуб'єктивні взаємини з колегами протилежної статі як дисгармонійні, ніж це роблять чоловіки;

3) аналіз статевих особливостей типів гендерної взаємодії персоналу організацій, показав наявність інгрупового фаворитизму гендерних груп у партнерсько-професійній і партнерсько-соціальной взаємодії, а також аутигруповий фаворитизм та інгрупову дискримінацію в жіночій гендерній групі у конфліктно-дистантній взаємодії.

Отже, однією з основних проблем, визначених у дослідженні, є недостатній рівень партнерсько-професійної взаємодії між жінками і чоловіками, що, на наш погляд, потребує уваги організаційних психологів.

### Література

1. Бем С.Л. Линзы гендера: Трансформация взглядов на проблему неравенства полов / Бем С.Л.; пер. с англ. — М.: «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), 2004. — 336 с.

2. Духновский С.В. Диагностика межличностных отношений. Психологический практикум / С.В. Духновский. — СПб.: Речь, 2009. — 141 с.

3. Клецина И.С. Психология гендерных отношений: Теория и практика / И.С. Клецина. — СПб.: Алетей, 2004. — 408 с.

4. Оксамитна С.М. Гендерні ролі та стереотипи / С.М. Оксамитна // Основи теорії гендеру. — К.: „К.І.С.“, 2004. — С. 157-181.

5. Ткалич М.Г. Дослідження гендерної взаємодії персоналу організацій: розробка діагностичного інструментарію / М.Г. Ткалич // Проблеми сучасної психології / За ред. С.Д. Максименка. — Вип. 22. — Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2013. — С. 551-565.

6. Хомуленко Т.Б. Теоретичні та практичні аспекти дослідження іміджу: монографія / Т.Б. Хомуленко, Ю.Г. Падафет, О.В. Скориніна. — Х.: ВД "ІНЖЕК", 2005 — 272 с.

7. Block J. The Q-Sort Method in Personality Assessment and Psychiatric Research / J. Block. — Spring-field, IL: Charles C. Thomas, 1961. — 38 p.

8. Helgeson, Vicki S. The psychology of gender / Vicki S. Helgeson. — 4th ed. — Pearson, 2012. — 658 p.

9. Kanter R.M. Men and Women of the Corporation / R.M. Kanter. — N.Y.: Basic Books, 1993. — 364 p.

10. Kimmel M. The Gendered Society / M. Kimmel. — 5<sup>th</sup> Edition. — Oxford University Press, 2012. — 528 p.