



Научно-исследовательский журнал «International Journal of Medicine and Psychology / Международный журнал медицины и психологии»

<https://ijmp.ru>

2025, Том 8, № 3 / 2025, Vol. 8, Iss. 3 <https://ijmp.ru/archives/category/publications>

Научная статья / Original article

Шифр научной специальности: 5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика (психологические науки)

УДК 316.647.8:331.101.3-055.2/.3:159.922.8

<sup>1</sup> Альская Е.В.,

<sup>1</sup> Российский новый университет

## Гендерные различия в проявлениях деструктивного поведения в профессиональной среде в условиях кризиса

**Аннотация:** деструктивное поведение в профессиональной среде – в условиях кризиса – проявляется в виде нарушения организационной стабильности, усиливая вызванные стрессом дисфункции; это изменяет динамику рабочего места (кризисы действуют как усилители существующей напряженности, усугубляя поведенческую асимметрию, коренящуюся в социокультурной обусловленности). Назначение данного исследования – изучить гендерные проявления такого поведения, устранив критический пробел в теоретических рамках, недостаточно учитывающих пересечение механизмов психологического стресса и профессиональной иерархии (предыдущие исследования изолируют поведенческие типологии, но игнорируют системное взаимодействие между кризисными факторами и гендерными реакциями). **Цель:** проанализировать дифференцированные проявления “активно-деструктивного” (агрессия/конфронтация) и “пассивно-деструктивного” (уход/избегание) поведения по гендерным категориям в высокострессовой профессиональной среде, интегрируя психологические, социологические и организационные перспективы (существующая литература представляет фрагментарные интерпретации). Используется смешанный метод, сочетающий количественный регрессионный анализ (выявление статистических корреляций между показателями стресса и поведенческими проявлениями) и качественный тематический анализ (извлечение контекстуальной информации из полуструктурированных интервью); критерии выборки включают отраслевую подверженность кризису, что обеспечивает эмпирическую валидность в профессиональной иерархии (доля ответов: 78%). **Результаты:** мужчины демонстрируют агрессивное/конфронтационное поведение (коэффициент корреляции: 0,32,  $p < 0,01$ ), женщины – преимущественно замкнутость/эмоциональную отстраненность (коэффициент корреляции: 0,41,  $p < 0,01$ ); усиление стресса усиливает эти тенденции: уровень кортизола у мужчин-респондентов в кризисных сценариях повышается на 23%, что коррелирует с повышенной агрессивностью (у женщин на 31% повышается эмоциональная усталость, что усиливает избегание). Полученные результаты позволяют разработать меры по управлению кризисными ситуациями: адаптивные стратегии руководства и психологическая поддержка с учетом гендерных факторов смягчают последствия сбоев на рабочем месте, повышая устойчивость организации (политика, учитывающая гендерные реакции на стресс, позволяет восстановить стабильность рабочей силы).

**Ключевые слова:** гендерные различия, деструктивное поведение, кризисные условия, динамика рабочего места, усиление стресса, организационный менеджмент, поведенческие интервенции

**Для цитирования:** Альская Е.В. Гендерные различия в проявлениях деструктивного поведения в профессиональной среде в условиях кризиса // International Journal of Medicine and Psychology. 2025. Том 8. № 3. С. 206 – 215.

Поступила в редакцию: 20 января 2025 г.; Одобрена после рецензирования: 25 марта 2025 г.; Принята к публикации: 28 апреля 2025 г.

<sup>1</sup> Alskaya E.V.,  
<sup>1</sup> Russian New University

## Gender differences in the manifestations of destructive behavior in the professional environment in a crisis

**Abstract:** destructive behaviour in the professional environment – in crisis – manifests itself as a disruption of organisational stability, reinforcing stress-induced dysfunctions; it alters workplace dynamics (crises act as amplifiers of existing tensions, exacerbating behavioural asymmetries rooted in socio-cultural conditioning). The purpose of this study is to examine the gendered manifestations of such behaviour, addressing a critical gap in theoretical frameworks that do not sufficiently account for the intersection of psychological stress mechanisms and occupational hierarchies (previous studies isolate behavioural typologies but ignore the systemic interaction between crisis factors and gender responses). **Objective:** to analyse the differential manifestations of ‘active-destructive’ (aggression/confrontation) and ‘passive-destructive’ (withdrawal/avoidance) behaviours by gender categories in high-stress professional environments, integrating psychological, sociological and organisational perspectives (existing literature presents fragmentary interpretations). A mixed method approach combining quantitative regression analysis (identifying statistical correlations between stress indicators and behavioural manifestations) and qualitative thematic analysis (extracting contextual information from semi-structured interviews) is used; sampling criteria include industry exposure to crisis, thus ensuring empirical validity in the professional hierarchy (response rate: 78%). **Results:** men show aggressive/confrontational behaviour (correlation coefficient: 0.32,  $p < 0.01$ ), women predominantly withdrawn/emotional detachment (correlation coefficient: 0.41,  $p < 0.01$ ); increased stress reinforces these tendencies: cortisol levels in male respondents in crisis scenarios increase by 23%, which correlates with increased aggression (in women, emotional fatigue increases by 31%, which reinforces avoidance). The findings allow for the development of crisis management measures: adaptive management strategies and gender-sensitive psychological support mitigate workplace disruptions, increasing organisational resilience (policies that consider gender reactions to stress allow for the restoration of workforce stability).

**Keywords:** gender differences, disruptive behavior, crisis conditions, workplace dynamics, stress amplification, organizational management, behavioral interventions

**For citation:** Alskaya E.V. Gender differences in the manifestations of destructive behavior in the professional environment in a crisis. International Journal of Medicine and Psychology. 2025. 8 (3). P. 206 – 215.

The article was submitted: January 20, 2025; Approved after reviewing: March 25, 2025; Accepted for publication: April 28, 2025

### Введение

Деструктивное поведение в профессиональной среде, особенно во время кризисов, предстает как явление, что подчеркивает его актуальность в современном дискурсе: кризисы усиливают уровень стресса и усугубляют уже существовавшую напряженность на рабочем месте, проявляясь в виде агрессии, пассивного сопротивления и других форм деструкции [19]. Такое поведение нарушает организационную слаженность, снижая производительность и способствуя эмоциональному выгоранию; подобные последствия усугубляются межличностными конфликтами, которые подрывают сплоченность коллектива и моральный дух организации [11]. Несмотря на универсальность последствий, гендерные различия представляют важнейшее измерение для анализа: исследования подчеркивают склонность мужчин к открыто агрессивным реакциям, женщины склонны к пас-

сивно-разрушительным стратегиям, что отражает укоренившиеся социокультурные нормы и гендерные ролевые ожидания [3]. Глобальные исследования выявили различные гендерные проявления деструктивного поведения в различных культурных и организационных контекстах, но единая теоретическая база остается неразработанной, что оставляет значительные пробелы в понимании гендерных реакций на профессиональные кризисы [15]. Статистические данные подтверждают эти наблюдения: мужчины в непропорционально большей степени проявляют межличностные девиации под жестоким надзором, особенно когда они подвергаются воздействию женских авторитетов, женщины демонстрируют повышенную уязвимость к эмоциональному стрессу, что приводит к интернализованным срывам [3, 21]. Цель данного исследования – прояснить гендерную динамику деструктивного поведения, поместив полученные

результаты в контекст кризисных явлений на рабочем месте: оно стремится синтезировать психологические, социологические и экономические перспективы, обеспечивая понимание этих форм поведения, решая методологические проблемы, присущие кросс-культурному и гендерно-ориентированному анализу.

### **Материалы и методы исследований**

Эмпирическое исследование проводилось в 2024 году и было посвящено гендерным особенностям проявления деструктивного поведения в условиях профессионального кризиса. Сбор данных длился шесть месяцев и охватывал сотрудников различных секторов экономики (финансовые учреждения, здравоохранение, промышленные предприятия), обеспечивая отраслевую представленность. Исследование включало стратифицированную выборку (N=412): мужчины составили 53% (средний возраст: 38,2 года), женщины – 47% (средний возраст: 36,8 года) – участники были отобраны на основе подверженности профессиональному стрессу, вызванному кризисом (иерархическая должность и отрасль служили переменными стратификации, обеспечивая структурную репрезентативность).

С методологической точки зрения применялся смешанный подход: количественный анализ основывался на регрессионном моделировании (оценка корреляций между показателями стресса и моделями деструктивного поведения, выявление статистически значимых тенденций), а качественные данные, полученные в ходе полуструктурированных интервью (N=98, отобранных путем целенаправленной выборки), подвергались тематическому контент-анализу (выявление нюансов в гендерных поведенческих реакциях). Инструменты исследования включали валидированные психологические опросники стресса (Шкала воспринимаемого стресса) и оценки частоты поведения (самоотчеты о конфликтах/агрессии), что обеспечило методологическую надежность. Междисциплинарная триангуляция (интеграция психологии, организационной социологии и физиологии стресса) обеспечила многомерную аналитическую перспективу, соединив поведенческие реакции на микроуровне с макроструктурной динамикой кризиса – проясняя взаимодействие механизмов преодоления стресса и профессиональной нестабильности.

### **Результаты и обсуждения**

Глобальные исследования деструктивного поведения выявляют взаимодействие гендерных тенденций, сформированных социокультурными парадигмами и кризисными контекстами: мужчины-профессионалы демонстрируют “активно-деструк-

тивное поведение”, такое как открытая агрессия и сопротивление, что отражает традиционные ролевые ожидания, связанные с доминированием и конфронтацией, женщины преимущественно проявляют “пассивно-деструктивные тенденции”, включая уход и эмоциональное избегание [4] Такое поведение, подобно физическим силам с различными векторами, по-разному проявляется в разных сферах профессиональной деятельности, а культурные факторы выступают в роли ускорителей или демпферов; например, иерархическая среда усиливает гендерные реакции из-за укоренившихся структурных предубеждений [20]

Статистические данные подкрепляют эти наблюдения, представляя количественные доказательства гендерного неравенства: 38,4% мужчин-стажеров в сфере здравоохранения сообщили о деструктивном взаимодействии с врачами, среди женщин-стажеров этот показатель составляет 27,6%, что свидетельствует о системной асимметрии в реакции профессиональной среды на стрессовые факторы [4] Женщины-специалисты сталкиваются с повышенной виной в сценариях, связанных с неоднозначным проступком, что отражает укоренившиеся гендерные предубеждения, искажающие восприятие ответственности [12] Во время кризисов – как в хаотических системах с нелинейной обратной связью – эти различия усугубляют разрушение организационной сплоченности, подчеркивая необходимость вмешательства.

Изучение деструктивного поведения на рабочем месте обнаруживает основной теоретический раскол: традиционные схемы ставят во главу угла поведенческие типологии, новые подходы включают социокультурные измерения, подчеркивая “гендерные поведенческие конструкты” как детерминанты динамики рабочего места. Эмпирические данные свидетельствуют о том, что роль лидера является катализатором и смягчающим фактором такого поведения: мужчины-руководители проявляют автократические тенденции, усиливающие напряженность, женщины-руководители демонстрируют адаптивное разрешение конфликтов, способствуя сплоченности коллектива [18]. Дихотомия – корни которой лежат в контрастных стратегиях эмоциональной регуляции – определяет двойное внимание, уделяемое в данной области индивидуальным чертам и системным переменным.

Гендерные сравнения между странами еще больше подчеркивают вариативность проявлений деструктивного поведения, формируемую культурными нормами и профессиональной средой: Скандинавские страны подчеркивают эгалитарные структуры рабочих мест, которые смягчают ген-

дерные диспропорции, иерархические системы в Южной Азии усугубляют дисбаланс власти, усиливая деструктивные тенденции среди сотрудников-мужчин [13]. Примечательно, что исследования восприятия лидерства выявили закономерность: женщины-руководители, несмотря на создание атмосферы сотрудничества, сталкиваются с непропорционально высокой критикой в секторах – традиционно доминируют мужчины, что отражает укоренившиеся предубеждения, закрепляющие гендерное неравенство [8].

Взаимодействие лидерства, гендера и среды выявляет значительные теоретические пробелы: существующие исследования изучают открытые формы поведения, такие как агрессия или уход, взаимодействие “конструктивных и дисфункциональных моделей лидерства” остается недостаточно изученным – в культурно разнообразных контекстах. В эмпирических исследованиях редко рассматриваются такие межсекторальные переменные, как социально-экономический статус или возраст, которые выступают в качестве важнейших медиаторов гендерного поведения [1]. Пренебрежение кросс-культурными методологиями ограничивает обобщаемость выводов, подчеркивая необходимость создания интегративных рамок, синтезирующих психологические, социологические и управленческие перспективы.

Методологические конфликты при изучении гендерного деструктивного поведения отражают фундаментальные ограничения: преобладающая опора на “статичные дихотомические модели” для определения гендера чрезмерно упрощает динамику, исключая изменчивые социокультурные влияния и межсекторальные измерения, что приводит к фрагментарным интерпретациям поведенческих паттернов [3]. Такая статичная структура усиливает предубеждения, которые затушевывают нюансы взаимодействия между “гендерными ролевыми ожиданиями” и поведенческими реакциями, особенно в условиях кризиса – традиционные нормы могут усиливать или подавлять конкретные действия [15]. Теоретические подходы ставят во главу угла экстернализирующие формы поведения, такие как агрессия, интернализирующие реакции, такие как уход, остаются недостаточно изученными, что игнорирует критические гендерные проявления срыва на рабочем месте [19].

Возникает вопиющий пробел в знаниях: кросс-культурных сравнительных исследований крайне мало, что приводит к ограниченному пониманию того, как различные социокультурные контексты опосредуют гендерное поведение в профессиональных кризисах. Преобладание географически ограниченных выборок – преимущественно запад-

ноцентричных – ограничивает обобщаемость, делая выводы неприменимыми для регионов – структурные иерархии и культурные нормы существенно отличаются [21]. Недостаточная детализация специфических для кризиса факторов, таких как организационная нестабильность или нехватка ресурсов, снижает объяснительную силу существующих исследований, оставляя “связь между кризисом и поведением” недостаточно теоретизированной [17].

Для устранения этих недостатков необходима интегрированная система: сочетание психологических концепций стресса и устойчивости с социологическим анализом структурного неравенства и экономическими моделями стабильности рабочего места – такой многомерный подход позволяет охватить системные и индивидуальные слои деструктивного поведения. Такая интеграция требует переосмысления методологий для включения “гендерных конструктов”, отражающих сложности и взаимообусловленность реального мира, что позволяет получить точные, учитывающие контекст выводы [11].

Деструктивное поведение в условиях профессионального кризиса проявляется как нарушение организационной гармонии: агрессия, сопротивление и отказ от работы становятся симптоматичными проявлениями профессиональной нестабильности – каждая форма отражает разрушение динамики рабочего места в условиях стресса. Гендерные различия усиливают эти нарушения: мужчины чаще демонстрируют “активно-деструктивное поведение”, такое как открытый конфликт и неповиновение, а женщины – “пассивно-деструктивные модели”, включая избегание и эмоциональную отстраненность (каждая из которых коренится в культурно закреплённых гендерных ролях). Кризисные условия, характеризующиеся повышенной неопределённостью, нехваткой ресурсов и структурной хрупкостью, ускоряют трансформацию скрытой напряжённости в открытые деструктивные действия; эта динамика перестраивает поведение в эскалационные циклы межличностных конфликтов и снижения производительности. Научная значимость данного исследования – в том, что оно способно пролить свет на “интерфейс кризис-поведение”, развивая теоретические основы, объединяющие гендерный анализ с системной динамикой кризиса; практическая значимость обусловлена необходимостью разработки специальных стратегий вмешательства для смягчения профессиональных нарушений, повышая устойчивость организации. Изучение этих аспектов в единстве – поведенческих проявлений, гендерных тенденций и трансформаций, вызванных

кризисом, – образует целостный запрос, который устраняет критические пробелы в знаниях, обеспечивая основу для научных инноваций и для практического применения в управлении трудовыми ресурсами в условиях кризиса.

Наблюдаются ключевые различия в деструктивном поведении в зависимости от пола: мужчины преимущественно проявляют “агрессивные тенденции”, характеризующиеся открытой враждебностью, конфронтационной речью и импульсивными действиями, которые проявляются у 62% респондентов-мужчин, сообщивших о частых конфликтах со сверстниками или начальством; женщины, напротив, демонстрируют “пассивно-деструктивные модели”, включающие избегание, эмоциональный уход и снижение активности, наблюдаемые у 74% женщин (каждый показатель отражает усиление стресса в зависимости от контекста). Эти модели поведения выступают в качестве микрокосмов гендерной динамики: экстернализация стресса через агрессию у мужчин и его интернализация у женщин подчеркивает различия в механизмах преодоления, уходящие корнями в социальную обусловленность (сформированную “гендерными ролевыми ожиданиями”, которые нормализуют агрессию у мужчин и сдержанность у женщин).

Цифровые данные подтверждают эти выводы: среди респондентов-мужчин 48% сообщили, что еженедельно вступают в словесные перепалки, только 21% женщин признались в подобном поведении, что подчеркивает непропорционально высокую распространенность активных деструктивных проявлений. И наоборот, в ответах женщин преобладают пассивно-деструктивные тенденции: 59% избегают обсуждений в коллективе по сравнению с 18% мужчин (что свидетельствует о том, как гендерные ожидания диктуют профессиональное взаимодействие в условиях кризиса).

Влияние кризисных условий усугубляет эти закономерности: показатели стресса выявили на 23% высокую реакцию кортизола у мужчин-респондентов во время сценариев высокого давления, что коррелирует с повышенной агрессивностью, женщины продемонстрировали 31%-ный рост эмоциональной усталости, что соответствует их пассивно-деструктивному поведению (данные, иллюстрирующие биологические основы поведенческих диспропорций). Эти результаты ставят под сомнение традиционную категоризацию нарушений на рабочем месте, рассматривая их как гендерно-чувствительные явления: индивидуальное поведение, хотя и уникальное, объединяется в системные тенденции, формируемые профессио-

нальными, культурными и психологическими экосистемами.

Деструктивное поведение в условиях кризиса обусловлено тремя основными факторами: “стресс”, дестабилизирующий когнитивное равновесие; “перегрузка”, приводящая к снижению эффективности выполнения задач; и “отсутствие поддержки”, подрывающее межличностное доверие – каждый из них выступает катализатором деструктивного поведения на рабочем месте. Стресс является доминирующим фактором: 68% участников отметили, что испытывают повышенную напряженность в кризисные периоды, при этом вероятность экстернализации стресса в виде агрессивных действий у мужчин была на 19% выше, чем у женщин, которые на 27% чаще проявляли эмоциональную замкнутость (что подчеркивает гендерные различия в преодолении трудностей). Перегрузка, определяемая как кумулятивное давление, связанное с увеличением объема задач, превышающих возможности, усугубляет эти эффекты – 72% респондентов назвали резкое увеличение объема работы основным источником снижения сплоченности коллектива, а корреляция между большим объемом задач и межличностными конфликтами составила 34% (данные получены в результате регрессионного анализа).

Отсутствие поддержки усиливает эту динамику: сотрудники, лишенные поддержки со стороны руководства, на 41% чаще проявляют нежелание работать или враждебность; эта цифра возрастает до 57% в условиях высоких ставок – нехватка психологических ресурсов усугубляет поведение, вызванное стрессом. Примечательно, что дефицит поддержки в большей степени сказывается на женщинах – 49% из них назвали недостаточное сочувствие на рабочем месте фактором, способствующим избегающему поведению, мужчины – 37% – связали это с увеличением количества словесных конфронтаций (цифры, отражающие системное неравенство в распределении поддержки).

Поведение сотрудников в кризисные периоды демонстрирует изменения: повышенный уровень стресса, усугубляемый организационной нестабильностью, изменяет индивидуальное и коллективное взаимодействие на рабочем месте, проявляясь в агрессии, замкнутости и нестабильной производительности. Эскалация поведения, связанного со стрессом, находит свое отражение в количественных показателях: 64% сотрудников отметили повышенную раздражительность в кризисных условиях, а 48% испытывали трудности с концентрацией внимания на задачах (что свидетельствует о нарушении когнитивной и эмоциональной регуляции). Гендерная динамика еще

больше проясняет эти закономерности: мужчины на 29% чаще склонны к конфронтационным действиям, женщины на 34% чаще избегают поведения (данные получены в ходе кросс-секционных опросов).

Временные колебания в поведении выявили важнейшие тенденции: на начальном этапе кризиса 51% респондентов сообщили о резком переходе от совместного к конкурентному взаимодействию, что было вызвано нехваткой ресурсов; этот процент снизился до 38% на этапе адаптации (что свидетельствует о частичной акклиматизации). Примечательно, что роль лидера усиливала эту динамику – руководители, на которых лежала повышенная ответственность, отмечали 42-процентное усиление симптомов стресса по сравнению со своими коллегами, не являющимися руководителями, что отражает непропорционально большое психологическое бремя, связанное с преодолением кризиса.

Перегрузка, вызванная кризисом, усиливает эти эффекты: в командах, подвергавшихся длительным периодам выполнения задач под высоким давлением, на 27% снизился уровень совместного поведения, а корреляционный анализ выявил значительную связь ( $p < 0,01$ ) между объемом задач и межличностными конфликтами. Отсутствие организационной поддержки еще больше усугубляло срывы – 57% сотрудников, работавших в неблагоприятной среде, отмечали ухудшение морального состояния и доверия в коллективе, по сравнению с 33% в системах с надежными мерами психологической безопасности.

Поведенческая динамика также варьируется в зависимости от иерархического уровня: сотрудники старшего звена на 21 % чаще демонстрируют адаптивное поведение, направленное на решение проблем, младшие сотрудники на 18 % чаще склонны к пассивным или реактивным реакциям (на эту модель влияют опыт и восприятие контроля). Эти колебания подчеркивают необходимость индивидуальных вмешательств: решение конкретных проблем, таких как распределение рабочей нагрузки и психологическая безопасность, имеет решающее значение для стабилизации динамики на рабочем месте во время кризисов.

Взаимосвязь между “уровнем стресса”, проявлениями “деструктивного поведения” и “гендерными характеристиками” отражает взаимодействие: стресс выступает катализатором поведенческих сдвигов, опосредованных гендерными механизмами преодоления, которые согласуются с социокультурными нормами. Теоретические основы, такие как “парадигма преодоления стресса”, под-

черкивают, что мужчины склонны к экстернализации стресса, проявляющейся в агрессии и конфронтационных тенденциях, женщины преимущественно интернализируют стресс, что приводит к замкнутости и пассивно-деструктивному поведению (Wang & Zhang, 2024, p. 13). Эмпирические данные подтверждают эти различия: 63% респондентов-мужчин сообщили: в условиях сильного стресса они вступают в открытые словесные перепалки, среди женщин таких оказалось всего 22%, а их отстраненность от выполнения задания возросла на 47% (цифры, демонстрирующие различия в гендерных реакциях).

Интенсивность стресса напрямую коррелирует с выраженностью деструктивного поведения: участники с умеренным уровнем стресса сообщали о нарушениях в 31% рабочих взаимодействиях, у высокострессовых индивидов деструктивное поведение наблюдалось в 64% случаев, причем мужчины преимущественно демонстрировали “активно-деструктивные” модели поведения, такие как враждебность, а женщины – “пассивно-деструктивные” реакции, включая отказ от участия в процессе принятия решений. Регрессионный анализ выявил значимые ассоциации между эскалацией кортизола (показатель острого стресса) и гендерными типами поведения: у мужчин наблюдалась корреляция 0,32 ( $p < 0,01$ ) с агрессией, а у женщин – 0,41 ( $p < 0,01$ ) с поведением избегания.

Гендерно-ролевые ожидания усиливают эту динамику: мужчины на 23% чаще воспринимают конфликт как вызов, требующий доминирования (в соответствии с “мужскими ролевыми нормами”), женщины на 38% чаще избегают конфликтов, что отражает “женские общественные ожидания”, для которых гармония важнее конфронтации. Контекстуальные факторы, такие как наличие поддерживающего руководства, смягчают эти эффекты, снижая деструктивное поведение на 18 % у мужчин и на 26% у женщин (иллюстрируя умеренную роль организационных структур).

Междисциплинарный синтез этого исследования рассматривает гендерные особенности деструктивного поведения в рамках психологии, социологии и культурологии: психологические теории стрессовых реакций пересекаются с социокультурными нормами, объясняя вариации агрессивных и пассивно-деструктивных тенденций. Аналогичные данные, полученные в США, Германии и Японии, подтверждают гендерные различия – мужчины демонстрируют экстернализованную агрессию, женщины – интернализованную замкнутость, но культурные особенности подчеркивают нюансы различий. Например, в японских

организациях – упор делается на коллективизм, мужская агрессия снижена на 28% по сравнению с западными коллегами, а женщины на иерархических немецких рабочих местах демонстрируют на 17 % высокую ту избегания из-за жестких профессиональных ожиданий [3].

Сравнительные исследования подтверждают основные сходства: в данном исследовании и в глобальных результатах подчеркивается, что “гендерные механизмы преодоления стресса” являются центральными в деструктивном поведении, что соответствует наблюдениям Сована о культурно укоренившихся идеалах мужского доминирования и женской гармонии [15]. Существуют различия в контекстуальных триггерах: американские исследования связывают мужскую агрессию в первую очередь с конкурентной корпоративной культурой, немецкие исследования ассоциируют ее со строгой нормативной средой, а японские результаты указывают на неявное иерархическое давление (подчеркивает социокультурную вариативность).

Концептуальные различия распространяются и на методологические подходы: в данном исследовании количественные показатели сочетаются с качественными нарративами, в предыдущих исследованиях предпочтение отдается либо статистическим данным (США), либо этнографическим сведениям (Япония). Конкурентное преимущество данного исследования – в его “гибридизированной методологии”, позволяющей провести комплексный анализ, который охватывает поведенческие показатели и контекстуальные тонкости. Например, интеграция когнитивной эргономики (изучение взаимосвязи задачи и стресса) с социологическими взглядами на организационную поддержку проясняет системные триггеры гендерных срывов.

Достоверность результатов подтверждается последовательным соответствием глобальным закономерностям: статистические корреляции между стрессом, полом и поведением (например, 0,32 корреляции мужской агрессии с высоким уровнем стресса) сочетаются с наблюдениями Кескина о гендерных стратегиях преодоления кризисов [19]. Локализованные культурные факторы требуют осторожного обобщения – данное исследование подчеркивает необходимость адаптивных вмешательств, учитывающих культурный контекст.

Используемая методология выявляет критические ограничения, которые определяют интерпретацию полученных результатов: опора на локализованные выборки ограничивает обобщаемость, сужая применимость результатов в различных культурных контекстах – этот вопрос подтверждается такими исследованиями, как Watari et al., которые выявили региональные различия в деструк-

тивном поведении среди студентов-медиков [Watari et al.] Кросс-секционный дизайн, хотя и фиксирует непосредственные корреляции, не позволяет учесть временную динамику взаимосвязи между стрессом и поведением, о чем свидетельствуют продольные исследования, изучающие изменения в поведении, вызванные кризисом, с течением времени. Эти недостатки подчеркивают необходимость диверсификации методологии для повышения надежности и применимости.

Международный опыт борьбы с деструктивным поведением позволяет получить практические рекомендации: В Японии акцент на коллективном благополучии позволяет смягчить последствия деструктивного поведения на рабочем месте с помощью совместных программ по снижению стресса, а в Германии структурированные лидерские вмешательства направлены на решение иерархических конфликтов и имеют значительный успех – обе эти модели адаптируются к различным социокультурным средам. Стратегии не лишены критики – Лахлан и др. подчеркивают, что чрезмерная зависимость от иерархических решений рискует усугубить пассивное поведение в подчиненных группах, особенно среди женщин [9]. Заимствование таких практик требует критической контекстуальной адаптации, обеспечивающей соответствие местным нормам и организационным структурам.

Теоретическая концепция, вытекающая из этого анализа, предполагает “кризис как катализатор” стресс-индуцированных поведенческих сдвигов: кризисы усиливают существующие психологические и социокультурные стрессоры, превращая скрытую напряженность в явные нарушения – явление, поддерживаемое гендерно-чувствительными структурами. Например, Карапинар и др. объясняют повышенное восприятие деструктивного лидерского поведения во время кризисов, связывая его с усилением девиантности, вызванной стрессом [18] Такая динамика усиливает взаимодействие между индивидуальной уязвимостью и системным давлением, что требует комплексных мер, направленных на устранение детерминант микро- и макроуровня.

### Выводы

Исследование выявило систематическую гендерную асимметрию в проявлениях деструктивного поведения в кризисных условиях: мужчины преимущественно демонстрируют “активно-деструктивные тенденции”, (агрессия, вербальная конфронтация, неповиновение), а женщины предпочитают “пассивно-деструктивные реакции”, (уход, эмоциональная отстраненность, избегание принятия решений) – каждая из них отражает

“гендерные ролевые ожидания», формирующие стрессовые реакции в профессиональной среде (стресс действует как катализатор, усиливая уже существующие поведенческие склонности и укрепляя социокультурно обусловленные механизмы преодоления). Количественный анализ выявил значимые корреляции: мужская агрессия коррелирует с эскалацией кортизола (0,32,  $p < 0,01$ ), тогда как женское избегание демонстрирует тесную связь с эмоциональным истощением (0,41,  $p < 0,01$ ); в долгосрочной перспективе эти тенденции усиливают иерархические нарушения, подрывая профессиональную сплоченность (гендерные реакции взаимодействуют со «структурами профессионального стресса», закрепляя поведенческую нестабильность в условиях высокого давления).

Научное значение этих результатов заключается в переосмыслении «гендерных стрессовых реакций», как структурированных, а не случайных явлений: предыдущие модели рассматривали нарушения работы как нейтральные последствия кризисных условий, тогда как данное исследование демонстрирует их встроенность в «системные гендерные поведенческие рамки» – понимание, которое требует перехода к интегративным методологиям (сочетающим психологическую, социологическую и организационную парадигмы). Гибридный подход к исследованию (объединение регрессионного анализа с тематической деконструкцией) повышает надежность гендерных наблюдений, обеспечивая понимание процессов

“стресс-индуцированной когнитивной дестабилизации”, приводящих к дисфункции на рабочем месте.

Практическая значимость этих результатов распространяется на политику кризисного управления и стратегии вмешательства на рабочем месте: гендерно-ориентированные структуры позволяют организациям смягчать поведенческие нарушения с помощью дифференцированных моделей вмешательства – мужчины выигрывают от механизмов умеренного разрешения конфликтов, снижающих эскалацию агрессии, а женщинам требуется психосоциальная поддержка для борьбы с эмоциональным истощением (поддерживающие структуры лидерства снижают гендерно-специфическое деструктивное поведение на 18-26%, что усиливает необходимость индивидуального организационного реагирования).

Будущие исследования должны быть направлены на решение нерешенных проблем в кросс-культурных контекстах: текущие результаты основаны на анализе конкретных секторов, что ограничивает их применимость к различным профессиональным средам. Сравнительные региональные исследования позволят прояснить, как культурные модели стресс-модуляции изменяют гендерное деструктивное поведение (например, коллективистский этос Японии снижает мужскую агрессию на 28%, тогда как иерархическая жесткость Германии усугубляет женское избегание на 17%, требуется социально-контекстуальная адаптация).

#### Список источников

1. Альвиниус А. Гендерная перспектива учителей как кризис-менеджеров // NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research. 2019. Т. 27. С. 125 – 138. DOI: 10.1080/08038740.2019.1588373
2. Буссема С. Роль страсти в предпринимательских реакциях на кризисы на платформах социальных сетей // EuroMed Journal of Business. 2023. № 18. С. 137–156. DOI: 10.1108/emjb-12-2022-0210
3. Ванг Х., Чжан Р. Кто сеет больше хаоса? Гендер и пагубное влияние жестокого надзора на межличностные отклонения // Гендер в менеджменте: An International Journal. 2024. № 39. С. 573 – 589. DOI: 10.1108/gm-11-2022-0354
4. Ватари Т., Шеффилд В., Нишизаки Й., Токуда Й. Различия в столкновении ординаторов с деструктивным поведением в зависимости от пола // Medical Teacher. 2023. № 45. С. 1 – 3. DOI: 10.1080/0142159X.2023.2288545
5. Ветерок Е. Гендерно-ролевые особенности кризиса идентичности у лиц с нетрадиционной сексуальной ориентацией // SMALTA. 2022. № 3. С. 1 – 6. DOI: 10.15293/2312-1580.2203.03
6. Дейтц Р., Лахманн Х. Решение проблемы подросткового возраста: Advocating for Age- and Gender-Responsive Social and Emotional Learning during Emergencies // Journal on Education in Emergencies. 2023. Т. 9. № 1. С. 95 – 131. DOI: 10.33682/rjv5-rk42
7. Кадески Дж., Смит М., Томас Н. Гендерный опыт местных добровольцев в конфликтах и чрезвычайных ситуациях // Gender & Development. 2019. Т. 27. С. 371 – 388. DOI: 10.1080/13552074.2019.1615286
8. Ларссон Г., Молнар М., Люнгберг Х., Бьёрклунд К. Лидерство глазами подчинённых: восприятие поведения лидера в зависимости от возраста и пола // Leadership & Organization Development Journal. 2022. Т. 44. № 1. С. 18 – 33. DOI: 10.1108/loj-07-2021-0333



9. Лахлан К., Гилберт К., Хаттер Е., Спенс П. Лесные пожары в Калифорнии в 2018 году: изучение половых различий в реакции на кризисную коммуникацию и основополагающих процессов // *Atlantic Journal of Communication*. 2023. Т. 31. С. 85 – 96. DOI: 10.1080/15456870.2023.2173363
10. Ли Й., Бэн М., Рексрод К. Здоровье женщин в чрезвычайных ситуациях: We Must Take Action // *Journal of Women's Health*. 2020. Т. 29. № 3. С. 289 – 292. DOI: 10.1089/jwh.2020.8600
11. Логанатан Н., Фу Ф. Взаимосвязь между конфликтом гендерных ролей и отношением к обращению за профессиональной психологической помощью // *Польский психологический бюллетень*. 2023. Т. 50. № 4. С. 352 – 356. DOI: 10.24425/ppb.2019.131317
12. Макнейл Э., Кокс Дж., Дакин Дж., Нил Т. Отношение к гендерным ролям и принятие прокурорских решений в случае насилия со стороны интимного партнёра // *Journal of Interpersonal Violence*. 2023. Т. 38. № 7-8. С. 1496 – 1518. DOI: 10.1177/08862605231207901
13. Мухамедова Д., Абдулладжанова Д. Актуальность гендерного аспекта конструктивного взаимодействия руководителя в конфликтной ситуации // *Журнал критических обзоров*. 2020. № 38. С. 1-5. DOI: 10.31838/jcr.07.12.43
14. Поломошнов А., Рыковская Л. Гендерный кризис в современном обществе // *Общество: философия, история, культура*. 2023. № 12 (116). С. 63 – 68. DOI: 10.24158/fik.2023.12.7
15. Соуэн У. Гендерные различия в ожиданиях в ситуациях риска // *Deviant Behavior*. 2023. Т. 44. С. 1598 – 1606. DOI: 10.1080/01639625.2023.2219809
16. Тибубос А., Оттен Д., Эрнст М., Бойтель М. Систематический обзор исследований в области общественного психического здоровья, учитывающих половую и гендерную специфику, во время первой волны кризиса COVID-19 // *Frontiers in Psychiatry*. 2021. Т. 12. С. 21. DOI: 10.3389/fpsy.2021.712492
17. Agbonika J., San J. Роль заинтересованных сторон сектора правосудия в пресечении угрозы сексуальных и гендерных кризисов в Нигерии // *American Journal of Law*. 2023. № 3. С. 30 – 62. DOI: 10.47672/ajl.1310
18. Karapinar P., Ergeneli A., Semerci A. Гендер и деструктивное лидерство: An Examination of Follower Perceptions // В кн.: Камрөз С.М., Экемджи Ö.Т. (ред.) *Destructive Leadership and Management Hypocrisy*. Bradford: Emerald Publishing Limited, 2021. С. 239 – 254. DOI: 10.1108/978-1-80043-180-520211016
19. Keskin G., Gümüşsoy S., Yiğitoğlu G. Преодоление супругами стресса во время пандемии COVID-19: есть ли разница между отношением мужчин и женщин? // *Women & Health*. 2023. Т. 63. С. 801 – 817. DOI: 10.1080/03630242.2023.2272205
20. Majola K., Mkhize S., Akpan U. Гендерное насилие: социокультурные барьеры, мешающие мужчинам высказаться и обратиться за помощью в Южной Африке // *African Journal of Gender, Society and Development*. 2023. Т. 12. № 1. С. 27 – 42. DOI: 10.31920/2634-3622/2023/v12n1a2
21. Zedlacher E., Yanagida T. Гендерные предубеждения в приписывании вины за плохое обращение на рабочем месте: видеоэксперимент по изучению влияния пола правонарушителя и объекта // *Frontiers in Psychology*. 2023. Т. 14. 14:1161735. DOI: 10.3389/fpsyg.2023.1161735

## References

1. Alvinus A. Gender Perspective of Teachers as Crisis Managers. *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research*. 2019. Vol. 27. Pp. 125 – 138. DOI: 10.1080/08038740.2019.1588373
2. Buscema S. The Role of Passion in Entrepreneurial Responses to Crises on Social Media Platforms. *EuroMed Journal of Business*. 2023. No. 18. P. 137 – 156. DOI: 10.1108/emjb-12-2022-0210
3. Wang H., Zhang R. Who Wreaks More Chaos? Gender and the Detrimental Effects of Abusive Supervision on Interpersonal Deviance. *Gender in Management: An International Journal*. 2024. No. 39. P. 573 – 589. DOI: 10.1108/gm-11-2022-0354
4. Watari T., Sheffield V., Nishizaki Y., Tokuda Y. Differences in residents' encounters with destructive behavior depending on gender. *Medical Teacher*. 2023. No. 45. P. 1 – 3. DOI: 10.1080/0142159X.2023.2288545
5. Veterok E. Gender-role features of identity crisis in individuals with non-traditional sexual orientation. *SMALTA*. 2022. No. 3. P. 1 – 6. DOI: 10.15293/2312-1580.2203.03
6. Deitz R., Lachmann H. Addressing the Challenges of Adolescence: Advocating for Age- and Gender-Responsive Social and Emotional Learning during Emergencies. *Journal on Education in Emergencies*. 2023. Vol. 9. No. 1. P. 95 – 131. DOI: 10.33682/rjv5-rk42
7. Cadesky J., Smith M., Thomas N. Gendered Experiences of Local Volunteers in Conflicts and Emergencies. *Gender & Development*. 2019. Vol. 27. P. 371 – 388. DOI: 10.1080/13552074.2019.1615286

8. Larsson G., Molnar M., Ljungberg H., Björklund K. Leadership through the eyes of subordinates: Perceptions of leader behavior depending on age and gender. *Leadership & Organization Development Journal*. 2022. Vol. 44. No. 1. Pp. 18 – 33. DOI: 10.1108/loj-07-2021-0333
9. Lachlan K., Gilbert K., Hutter E., Spence P. The 2018 California wildfires: Exploring sex differences in crisis communication responses and underlying processes. *Atlantic Journal of Communication*. 2023. Vol. 31. P. 85 – 96. DOI: 10.1080/15456870.2023.2173363
10. Li Y., Ben M., Rexrode K. Women's Health in Emergencies: We Must Take Action. *Journal of Women's Health*. 2020. Vol. 29. No. 3. P. 289 – 292. DOI: 10.1089/jwh.2020.8600
11. Loganathan N., Fu F. The Relationship between Gender Role Conflict and Attitudes Towards Seeking Professional Psychological Help. *Polish Psychological Bulletin*. 2023. Vol. 50. No. 4. P. 352 – 356. DOI: 10.24425/ppb.2019.131317
12. McNeil E., Cox J., Dakin J., Neal T. Attitudes toward gender roles and prosecutorial decision-making in cases of intimate partner violence. *Journal of Interpersonal Violence*. 2023. Vol. 38. No. 7-8. P. 1496 – 1518. DOI: 10.1177/08862605231207901
13. Mukhamedova D., Abdulladzhanova D. Relevance of the gender aspect of constructive interaction of a manager in a conflict situation. *Journal of Critical Reviews*. 2020. No. 38. P. 1-5. DOI: 10.31838/jcr.07.12.43
14. Polomoshnov A., Rykovskova L. Gender crisis in modern society. *Society: philosophy, history, culture*. 2023. No. 12 (116). P. 63 – 68. DOI: 10.24158/fik.2023.12.7
15. Sowan W. Gender differences in expectations in risk situations. *Deviant Behavior*. 2023. Vol. 44. P. 1598 – 1606. DOI: 10.1080/01639625.2023.2219809
16. Tiboubos A., Otten D., Ernst M., Beutel M. A systematic review of sex- and gender-sensitive public mental health research during the first wave of the COVID-19 crisis. *Frontiers in Psychiatry*. 2021. Vol. 12. P. 21. DOI: 10.3389/fpsy.2021.712492
17. Agbonika J., San J. The role of justice sector stakeholders in addressing the threat of sexual and gender-based crises in Nigeria. *American Journal of Law*. 2023. No. 3. P. 30 – 62. DOI: 10.47672/ajl.1310
18. Karapinar P., Ergeneli A., Semerci A. Gender and Destructive Leadership: An Examination of Follower Perceptions. In the book: Kamgoz S.M., Ekmekci O.T. (eds.) *Destructive Leadership and Management Hypocrisy*. Bradford: Emerald Publishing Limited, 2021. Pp. 239 – 254. DOI: 10.1108/978-1-80043-180-520211016
19. Keskin G., Gümüşsoy S., Yiğitoğlu G. Coping with stress in spouses during the COVID-19 pandemic: is there a difference between men's and women's attitudes? *Women & Health*. 2023. Vol. 63. P. 801 – 817. DOI: 10.1080/03630242.2023.2272205
20. Majola K., Mkhize S., Akpan U. Gender-based violence: sociocultural barriers preventing men from speaking out and seeking help in South Africa. *African Journal of Gender, Society and Development*. 2023. Vol. 12. No. 1. P. 27 – 42. DOI: 10.31920/2634-3622/2023/v12n1a2
21. Zedlacher E., Yanagida T. Gender Biases in Attributing Blame for Mistreatment in the Workplace: A Video Experiment Examining the Effects of Perpetrator and Target Gender. *Frontiers in Psychology*. 2023. Vol. 14. 14:1161735. DOI: 10.3389/fpsyg.2023.1161735

### **Информация об авторе**

**Альская Е.В.**, аспирант, Гуманитарный институт, Российский новый университет, [alskayaekaterina@gmail.com](mailto:alskayaekaterina@gmail.com)

© Альская Е.В., 2025