Spysok vykorystanykh dzherel

1. Dzyuba T.M. Kompleks metodyk dlya diahnostyky profesiynoho zdorov"ya vchytelya / T.M. Dzyuba. – Poltava : PNPU imeni V.H. Korolenka, 2015. – 59 s.
2. Zajceva N.A. Riski dlja zdorov'ja v kontekste sociologicheskogo analiza / N.A. Zajceva, N.V. Lebedeva-Nesevrja // Sociologicheskie issledovanija. – 2013. – № 9. – S. 137–143.
3. Il'in E.P. Psihologija riska / E.P. Il'in. – SPb. : Piter, 2012. – 267 s.
4. Kramer D. Matematicheskaja obrabotka dannyh v social'nyh naukah: sovremennye metody / D. Kramer. – M. : Akademija, 2007. – 288 s.
5. Mitina O.V. Faktornyj analiz dlja psihologov / O.V. Mitina, I.B. Mihajlovskaja. – M. : UMK «Psihologija», 2001. – 169 s.
6. Morozov S.M. Zasoby kontrolyu diahnostychnykh yakostey psykholohichnykh testiv : navch. posib. / S.M. Morozov. – K. : ISDO, 1994. – 68 s.
7. Brzezinski, J. Metodologia badan psychologicznych / J. Brzezinski. – Warszawa : PWN, 1996. – 680 s.
8. Tabachnickh, B.G. Principal Components and Factor Analysis. In Using multivariate statistics / B.G. Tabachnickh, L.D. Fidell (5 ed.). – Boston, MA : Allyn & Bacon, 2007. – 980 p.
9. The Satisfaction with Life Scale / E. Deiner et al. // Journal of Personality Assessment. – 1985. – 49. – P. 71–75.

Dzuba, T.M. Questionnaire 'Occupational Health Risks: Psychometric Analysis of Factorial Structure'. *The author presents a new instrument of psychological diagnostics of occupational health risks which has no analogues in Ukrainian and foreign psychological science. The theoretical and empirical investigation done by the author allowed to clarify the concepts of 'occupational health' and 'occupational health risks'. The object of teachers' occupational health risks is their professional educational activities characterized by heavily intellectually and emotionally loaded interactions. The article discusses the results of testing of the 'Occupational health risks' questionnaire on a sample of teachers, describes the procedure of psychometric analysis of the questionnaire's factorial structure and analyzes the results of its standardization. The instrument is claimed to make it possible to measure the main negative factors in teachers' occupational health on the following scales: work environment organization, information and communications in teachers' work, and teachers' professional self-actualization. The results of the confirmatory analysis allowed to identify the following risk groups in teachers' occupational health: destructive communications, destabilizing work environment organization, professional self-actualization destructors, and work demotivators. It is concluded that the diagnostic technique under consideration can be used to study the occupational health risks as well to identify the factors that negatively impact various aspects of teachers' work.*

Keywords: *occupational health, occupational health risks, factorial structure questionnaire, teacher.*

Відомості про автора

Дзюба Тетяна Михайлівна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри загальної, вікової та практичної психології Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г. Короленка, м. Полтава, Україна.

Dzuba, Tetiana Mykhailivna, PhD, assoc. prof., dept. of general, developmental and applied psychology, Poltava National Pedagogical University named after V.G. Korolenko, Poltava, Ukraine.

E-mail: tatjanadzjuba@rambler.ru

Отримано 1 вересня 2015 р.
Рецензовано 8 вересня 2015 р.
Прийнято 10 вересня 2015 р.

УДК 159.9.922

Карамушка Л.М., Ткалич М.Г.

ҐЕНДЕРНА ВЗАЄМОДІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ПСИХОЛОГО-ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ ФЕНОМЕН

Карамушка Л.М., Ткалич М.Г. Ґендерна взаємодія персоналу як психолого-організаційний феномен. *У статті представлено теоретичний аналіз ґендерної взаємодії як психолого-організаційного феномену. Організація розглядається як суб'єкт і об'єкт ґендерної взаємодії, аналізується поняття «організаційна взаємодія», основні соціально-психологічні функції організації, а також сучасний стан досліджень ґендерних проблем організацій. Категорія ґендеру в психолого-організаційному вимірі визначається через ґендерний тип організації, ґендерної ієрархії в організації, ґендерних особливостей організаційної культури та її реалізації в кадровій політиці організації; сутності ґендерної поведінки персоналу. Виокремлюються типи організацій за ґендерною ознакою: від тих, які нейтралізують фемінність до тих, які підтримують конкурентоспроможну фемінність. Аналізуються типи ґендерної взаємодії: конструктивний та деструктивний. Підкреслюється необхідність створення ґендерної орієнтованих програм психологічного супроводу персоналу організації.*

Ключові слова: *персонал організацій, ґендерна взаємодія персоналу, організаційна культура, кадрова політика, тип ґендерної взаємодії персоналу.*

Карамушка Л.Н., Ткалич М.Г. Гендерное взаимодействие персонала как психолого-организационный феномен. *В статье представлен теоретический анализ гендерного взаимодействия как психолого-организационного феномена. Организация рассматривается как субъект и объект гендерного взаимодействия, анализируется понятие «организационное взаимодействие», основные социально-психологические функции организации, а также современное состояние исследований гендерных проблем организаций. Категория гендера в психолого-организационном измерении определяется через гендерный тип организации, гендерную иерархию в организации, гендерные особенности организационной культуры и ее реализации в кадровой политике организации; сущность гендерного поведения персонала. Выделяются типы организаций по гендерному признаку: от нейтрализующих феминность до поддерживающих конкурентоспособную феминность. Анализируются типы гендерного взаимодействия: конструктивный и деструктивный. Подчеркивается необходимость создания гендерно ориентированных программ психологического сопровождения персонала организации.*

Ключевые слова: *персонал организаций, гендерное взаимодействие персонала, организационная культура, кадровая политика, тип гендерного взаимодействия персонала.*

Постановка проблеми. Одним із актуальних завдань організаційного розвитку сьогодні є вивчення особливостей взаємодії персоналу організацій у різних площинах її реалізації, в тому числі і ґендерній, яка має вплив не лише на соціальну, але й на економічну складову діяльності сучасних підприємств. У цьому контексті важливим є вивчення ґендерної взаємодії персоналу організацій як психолого-організаційного феномену, організації як суб'єкта і об'єкта цієї взаємодії, організаційно-професійних характеристик співробітників жіночої і чоловічої статі, а також вивчення організаційних чинників розвитку ґендерної взаємодії персоналу. Отже, вивчення ґендерної взаємодії як психолого-організаційного феномену передбачає, на наш погляд, аналіз поняття «організаційна взаємодія», основних соціально-психологічних функцій організації, сучасного стану досліджень ґендерних проблем організацій; визначення категорії ґендеру в психолого-організаційному вимірі, аналіз її складових; виокремлення типів організацій за ґендерною ознакою, їхніх організаційних культур і кадрової політики.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз сучасного стану досліджень ґендерних проблем організацій показує, що окремі дослідження ґендерних особливостей професійної діяльності особистості; професійної сегрегації та дискримінації за ґендерними ознаками; ґендерна політика організацій; ґендерні стереотипи професійної діяльності та ділового спілкування; особливості організаційної поведінки сучасної ділової жінки й чоловіка; фемінні й маскулінні організаційні культури та їхній вплив на організаційну поведінку персоналу представлені в роботах С.Л. Бем, Ш.М. Берн, Є.С. Гвоздєвої, О.А. Здравомислової, Т.І. Кандаурової, Л.М. Карамушки, Н.В. Лавриненко, Т.П. Хохлової, А.Є. Чірікової, Л.Б. Шнейдер, Р.Т. Юлдашева, J. Acker, D.L. Collinson, G.R. Elly, E. Holvino, R.M. Kanter, E.K. Kelan, D. McCann, та ін.

Особливості взаємозв'язку організаційного й особистісного розвитку (у тому числі ґендерних ознак) персоналу організацій відображені в дослідженнях Т.Ю. Базарова, О.І. Бондарчук, І.В. Ващенко та ін., Дж.Л. Гібсона та ін., А.О. Деркача, С.В. Дмітриченкової, В.Л. Доблаєва, А.М. Занковського, Л.М. Карамушки, Л.М. Мітіної, В.В. Москаленко, Л.Е. Орбан-Лембрик, М.В. Туленкова, В.А. Штроо, J. Arnold et al., R. Beckhard, H.S. Becker, G.R. Bushe, T.G. Cummings, R.J. Marshak, та ін.

Окремі проблеми організаційного розвитку сучасних українських організацій, взаємозв'язки особистісного та організаційного розвитку розкриті в дослідженнях лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України.

Мета статті: проаналізувати ґендерну взаємодію як психолого-організаційний феномен, визначити основні характеристики організації як суб'єкта і об'єкта ґендерної взаємодії персоналу.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження почнемо з аналізу поняття «організаційна взаємодія» та сучасного стану досліджень ґендерних проблем організацій.

Сучасна організація, на наш погляд, є таким професійним середовищем, у якому особистість позиціонує себе в різних аспектах: як професіонал, людина, жінка або чоловік, співробітник, член команди та ін. Отже, організація є водночас суб'єктом і об'єктом професійної, соціально-рольової та ґендерної взаємодії, а отже, ґендерна взаємодія вбудована в площину організаційної взаємодії на всіх її рівнях: суспільному, міжгруповому, міжособистісному.

М.В. Тулєнков під *організаційною взаємодією* розуміє вид соціальної взаємодії, яка забезпечує комплексний і взаємоузгоджений організаційний зв'язок елементів соціальної системи та її організаційної структури. Вона також являє собою взаємовигідні та взаємоузгодженні (за цілями, часом, місцем, ресурсами тощо) дії індивідів як членів організаційних формувань, які є суб'єктами господарської та управлінської діяльності, тобто фізичними, юридичними і посадовими особами [12].

Організаційні відносини формуються на основі організаційної взаємодії (поряд з організаційними структурами, інститутами, організаційними процесами, формуваннями тощо), яка відрізняється тривалістю, сталістю і систематичністю організаційних взаємин, їх самовідновлюваністю та широтою змісту організаційних зв'язків. Організаційні відносини відображають взаємозв'язки елементів організаційної структури, місце, функції, права і відповідальність кожного працівника, підрозділу організації, а також конкретні технологічні, економічні, соціальні, виробничі й управлінські зв'язки між ними.

Як зазначає Л.М. Карамушка, організація виконує низку не лише соціально-економічних, а й соціально-психологічних функцій, до яких, зокрема, належить об'єднання людських ресурсів; розподіл людських зусиль; визнання та можливість самореалізації; забезпечення доходів і винагород; захист і гарантія майбутнього та ін. [7], що визначає організаційні взаємини: професійні та міжособистісні.

Останні ґендерні дослідження розвитку організацій показали, що формула «рівність у відмінності» та політика «відсутність відмінностей» не привели до вирішення реальних ґендерних проблем сучасних організацій, а отже, в галузі соціально-професійного розподілу праці й досі зберігається статева сегрегація, неконструктивна ґендерна політика організацій, неможливість реалізувати особистісний та професійний потенціал та виникнення через це ґендерно-рольового стресу в співробітників [2; 4; 8; 9; 11; 15].

На наш погляд, це є наслідком існування *ґендерної соціально-економічної нерівності*, яка визначається як порушення прав і можливостей жінок і чоловіків на реалізацію в соціальній та економічній сферах [11]. Прояви ґендерної нерівності в соціально-економічній сфері впливають на добробут і соціальний розвиток усього суспільства, оскільки знижують можливості економічного зростання на основі ефективного використання людського потенціалу.

Отже, на наш погляд, вивчення ґендерних особливостей сучасних організацій є важливим для організаційного розвитку в цілому та необхідним для розробки програм особистісно-професійного розвитку персоналу, його психологічного супроводу, у тому числі й ґендерної складової. Вивчення проблеми ґендерної взаємодії персоналу організацій потребує, на нашу думку, комплексного аналізу організацій як об'єкта й суб'єкта ґендерних взаємин. Дослідження організації з цієї точки зору дозволить визначити ґендер не лише як соціальну або соціально-психологічну категорію, а й виокремити її організаційно-психологічні особливості.

У цьому контексті категорія ґендеру відображає, на нашу думку, особливості організаційно-професійних взаємин персоналу між ґендерними групами та всередині них. Відповідно до досліджень С.Л. Бем [2], Л.М. Карамушки [7], І.С. Кльоциної [8], Н.В. Кулагіної [9], В.В. Москаленко [10]. J. Acker [13], G. Elly [16], R. Kanter [20], M. Kimmel [21], категорія ґендеру складається з: ґендерного типу організації (кількості чоловіків і жінок в організації); ґендерної ієрархії в організації (ґендерного розподілу посад); ґендерних особливостей організаційної культури та її реалізації в кадровій політиці організації; сутності ґендерної поведінки персоналу (у власній ґендерній групі та між ґендерними групами).

На наш погляд, саме такі ґендерні особливості діяльності організацій дозволять нам найбільш повно розкрити особливості ґендерної взаємодії персоналу організацій. Загалом, *ґендерну взаємодію персоналу організацій* можна розуміти, на наш погляд, як різновид соціальної взаємодії як сукупності соціально-рольових відносин між ґендерними групами та в ґендерній інгрупі в організації, яка реалізується в рамках організаційно-професійних та міжособистісних взаємин персоналу.

R.M. Kanter вказує на те, що ґендерні відмінності в організаційній поведінці більше відносяться до структури та функцій організації, аніж до індивідуальних характеристик чоловіків і жінок [20]. J. Acker також зазначає, що в сучасних підходах до вивчення організаційних і професійних взаємин, організації повинні досліджуватися як ґендеровані, а не ґендерної нейтральні [13]. Організації розглядаються автором як одне з важливих місць реалізації ґендерної взаємодії. Структура ринку праці, взаємин на робочому місці, контроль робочого процесу – все це знаходиться під впливом символів ґендеру, процесів ґендерної ідентичності, стереотипів, норм і цінностей [13].

Зупинимося на *ґендерному типі організації, ґендерних особливостях організаційної культури й кадрової політики.*

Ґендерний тип організацій визначається як такий, що відображає кількість жінок і чоловіків в організації, розподіл посад за ґендерною ознакою, а також поєднання їхніх ґендерних характеристик (психологічної статі особистості, ґендерної ідентичності) і соціально-демографічних характеристик (віку, сімейного стану, кількості дітей) [11].

Згідно з дослідженнями R.M. Kanter [20], M. Kimmel [21], організації розподіляються на моноґендерні (у яких більшість персоналу, понад 80%, становлять представники однієї статі) та гетероґендерні (у яких кількість представників обох статей та різних ґендерних груп є або однаковою, або представників однієї статі не менше 35%). Кількісна представленість ґендерних груп в організації зазвичай розташовується на 3-ох рівнях – символічному (моноґендерні організації), перехідному та парному (гетероґендерні організації). Однак, ґендерний тип організації є її формальною характеристикою, яка доповнюється змістовними ґендерними характеристиками, до однієї з яких належать *ґендерні особливості організаційної культури та її реалізація в кадровій політиці організації.*

На нашу думку, саме організаційна культура підприємства, ґендерні особливості її кадрової політики, які транслюють визначені правила, норми, цінності організаційних та міжособистісних взаємин чинять вагомий вплив на ґендерну взаємодію в організації. Аналіз досліджень Т.Ю. Базарова [1], В.Р. Весніна [3], А.М. Занковського [6], Л.М. Карамушки [7], J. Arnold et al. [14], A.H. Eagly [15], G.R. Elly et al. [16], M.R. Frone [17] та ін., присвячених ґендерним особливостям організаційних культур і кадрових політик підприємств дозволив виокремити полярні типи таких культур та визначити й порівняти їхні особливості за такими критеріями: стратегії організаційного розвитку; ґендерні особливості організаційної культури; особистісно-професійні характеристики персоналу, які цінуються в організації. Отже, можна виокремити два полярних типи організаційних культур: ті, що нейтралізують фемінність; ті, у яких фемінність є конкурентоспроможною.

Організаційним культурам, які нейтралізують фемінність, притаманна сильна економічна стратегія організаційного розвитку. Ґендерні особливості кадрової політики визначають професійну дискримінацію та ґендерну професійну сегрегацію на користь персоналу чоловічої статі; існує розрив у заробітній платні – жінки зазвичай заробляють значно менше, ніж чоловіки; поширені феномени «скляної стелі» щодо персоналу жіночої статі та «скляного ескалатора» щодо персоналу чоловічої статі; розвинуті явища токенізму, мобінгу, сексизму та сексуальних домагань на робочому місці.

Зазначимо, що, згідно з дослідженнями, усім цим дискримінаційним практикам піддаються не лише жінки, але й чоловіки, які не належать до домінуючої маскулінної групи, а є представниками маргінальних чоловічих груп (за сексуальною орієнтацією, рівнем заробітку, соціальним статусом тощо), які не відповідають нормам чоловічої ґендерної ролі, що існують у конкретному суспільстві [2; 20; 21].

Серед основних особистісно-професійних характеристик, що цінуються в подібних організаціях, виокремлюють такі: технічна компетентність (уміння розбиратися в складних технічних запитаннях, високий рівень професійних знань); географічна мобільність (можливість їздити у відрядження та переїхати в інше місто); перспективність (у плані кар’єрного просування); незалежність (від інших сфер життя, окрім професійної, робота – на першому місці) [17].

Організаційні культури, які нейтралізують фемінність, з нашої точки зору, погіршують ґендерну взаємодію в організаціях, призводять до використання деструктивних стратегій та конфліктних типів взаємодії, дисгармонійної спрямованості міжособистісних взаємин із колегами протилежної статі.

Організаційні культури з конкурентоспроможною фемінністю характеризуються не лише сильною економічною стратегією, але й соціальною також. Це організації з високим рівнем соціальної відповідальності [17].

Ґендерні особливості кадрової політики таких організацій відображають підвищену емоційну турботу про співробітників; гнучкість у взаємодії між ґендерними групами; готовність до об’єднання й обміну; здатність індивідів, команд і організацій до відносин, які збільшують ресурси; соціальну справедливість у ґендерному розподілі посад, зарплат; позитивний соціальний капітал; лідерство відносин; позитивні робочі об’єднання та спільноти; впровадження програм балансу «робота – життя» (work-life balance programs) [11; 17]. До основних особистісно-професійних характеристик, які цінуються в таких організаціях, належать адаптивність, сензитивність до комунікації, життєва сила, керованість.

Організаційні культури з конкурентоспроможною фемінністю формують, на наш погляд, позитивну ґендерну взаємодію в організації у вигляді високоякісних зв’язків в ґендерній інгрупі та у міжгруповій взаємодії, гармонійної спрямованості міжособистісних взаємин з колегами протилежної статі, конструктивних стратегій організаційної взаємодії.

Саме в організаціях з конкурентоспроможною фемінністю, на нашу думку, відбувається поступове й дедалі швидше руйнування традиційної системи ґендерного поділу праці, послаблення дихотомізації та поляризації чоловічих і жіночих соціально-виробничих функцій, ролей, занять і сфер діяльності.

Зазначимо, що розподіл сучасних організацій за такими типами організаційних культур можна представити, на наш погляд, як біполярний континуум, де на одному полюсі знаходяться організації, у яких нейтралізується фемінність, а на іншому – організації, у яких фемінність є конкурентоспроможною. Але більшість організацій не належить виключно до якогось із полюсів, а розташована ближче до одного чи до іншого полюсу.

Уточнимо деякі ґендерні особливості кадрової політики організацій, які існують в рамках цих організаційних культур.

У роботах Т.Ю. Базарова [1], В.Р. Вєсніна [3], А.П. Єгоршина [5] *кадрова політика* визначається як система усвідомлених і певним чином сформульованих правил і норм, що приводять людський ресурс у відповідність із довготривалою стратегією організації. У вузькому сенсі це набір конкретних правил, побажань і обмежень (найчастіше неусвідомлюваних), що реалізуються як у процесі безпосередніх взаємодій між співробітниками, так і у взаємовідносинах між персоналом та організацією в цілому.

Як показують дослідження, ґендерні особливості кадрової політики організації реалізуються у визначенні розміру заробітної плати, у розподілі посад в організації за ґендерною ознакою, у наявності або відсутності психолого-організаційних феноменів («скляної стелі», «скляного ескалатора», токенізму, сексизму, мобінгу тощо) [1; 2; 3; 6; 20; 21].

Отже, на наш погляд, залежно від кадрової стратегії щодо сприяння кар'єрному зростанню жінок, організації характеризуються такими типами ґендерної взаємодії: *деструктивний тип ґендерної взаємодії*, до якого належить елімінація ґендерних відмінностей та їхня підтримка, сексизм, професійна дискримінація; *конструктивний тип ґендерної взаємодії* (усунення ґендерних бар'єрів в організаційній структурі, програми балансу «робота – життя» / «робота – сім'я», сприяння кар'єрному зростанню жінок).

У дослідженнях С.Л. Бем [2], Н.В. Досіної [4], J.K. Fletcher et al. [18], R.M. Kanter [20], M. Kimmel [21] визначені характеристики кожного з типів.

Деструктивний тип ґендерної взаємодії в організації підтримується певною кадровою політикою та організаційною культурою і має такі ознаки:

1. Елімінація ґендерних відмінностей – стать і ґендер сприймаються як синоніми; кар'єра жінок є повільнішою порівняно з чоловічою кар'єрою; модель працівника має маскулінно-домінуючий характер, цінуються високомаскулінні риси (авторитет, автономія, агресія, домінантність, досягнення); жінки прирівнюються до чоловіків, умови кар'єрного та професійного змагання є рівними; жінки змушені розвивати маскулінні якості.

2. Підтримка ґендерних відмінностей – в організаціях підтверджується, що існують ґендерні відмінності, які є наслідком диференційної ґендерної соціалізації, які формують різні рольові моделі, що призводять до формування різного робочого стилю, аргументації (K. Gilligan [19]), комунікативного та інтерактивного стилю, лідерської поведінки (A. Eagly [15]) в чоловіків і жінок. За такого сценарію ґендерної взаємодії жіночі навички не цінуються та не визнаються, тоді як наявні ґендерні відмінності цінуються й оберігаються, процес ґендерної взаємодії персоналу відтворює та зберігає ці відмінності.

Жінки в таких організаціях перебувають у невигідному становищі, оскільки їхній робочий стиль не цінується в маскулінно-домінантному робочому середовищі. Це посилює дію ґендерних стереотипів і обмежує кар'єрне зростання жінок.

Конструктивний тип ґендерної взаємодії також визначається кадровою політикою та організаційною культурою, він має такі ознаки:

1. Усунення ґендерних бар'єрів в організаційній структурі – організації, які підтверджують наявність соціально сконструйованих відмінностей між чоловіками й жінками, організації, які намагаються зосередитися на усуненні структурних бар'єрів щодо кар'єри жінок; сприяння більш толерантному та гнучкому робочому контексту на користь кар'єрного зростання жінок; впровадження позитивних заходів, вказівок щодо усунення сексуальних домагань; процедури справедливого ґендерно-нейтрального вибору та просування; впровадження практик підтримки сім'ї та гнучкої організації робочого часу (гнучкий графік, менша кількість робочих годин та ін.).

У таких організаціях створюються рівні умови, коли відмінності розглядаються як потенційні можливості; впроваджується політика компенсації створених бар'єрів для жінок, визнаються їхні досягнення, має місце політика «дружньої до родини» організації. Але все ж зміни на рівні організаційної культури в ґендерній взаємодії не відбуваються.

2. Програми балансу «робота – життя» / «робота – сім'я» та сприяння кар'єрному зростанню жінок – організації припускають, що ґендерна нерівність є соціокультурним феноменом, і тому вона також представлена в організаційному контексті. Рівень нерівності в організації залежить від організаційної демографії, організаційної культури, формалізації процесу підбору кадрів. Через велику кількість чоловічого представництва в менеджменті організаційні практики занадто спрямовані на чоловіків, а отже, впровадження таких програм залежить від кількості жінок у менеджменті.

Упроваджені практики передбачають рівні можливості влаштування на роботу, програми балансу між роботою і сім'єю, корпоративні програми позитивних дій, але найкращий варіант – надійні практики ґендерної рівності. Однак в організаціях зазвичай існує типова чоловіча кар'єрна модель, тому жінки бояться використовувати такі програми, щоб їх не вважали неконкурентоспроможними [11; 14; 17].

На щастя, у таких організаціях все ж відбувається перегляд організаційної культури: соціальні практики в організації є відображенням професійних аспектів еталонної моделі маскулінності та фемінності, а ґендер більше не є основою влади. Цей сценарій передбачає поступовий процес змін у ґендерній взаємодії в бік паритетності. Але цей процес ще не охоплює глибинних змін і в ньому важко втримати результат позитивних зрушень.

Отже, проведений нами аналіз визначає наявність вагомих проблем, пов'язаних із ґендерною складовою діяльності організацій, особливо тих, що тяжіють до нейтралізації фемінності.

Окремо нами були проаналізовані *труднощі, які виникають у реалізації ґендерної взаємодії персоналу організацій,* знайдені в дослідженнях з організаційної та ґендерної психології:

1. У сучасних організаціях ігнорується сексуальність, структура організації вважається ґендерної нейтральною, тобто асексуальною, а отже, у процесі організаційно-професійної взаємодії ігнорується ґендерна приналежність персоналу. У той час, як у сучасних організаціях дослідниками діагностовано багато прикладів саме деструктивних практик щодо сексуальності: сексизм, сексуальні домагання та ін.

2. Як зазначає M. Kimmel, антагонізм живучості традиційних ґендерних ідеологій і змін в економічній та соціальній реальності роблять сьогоднішнє місце роботи особливо суперечливою ареною розв'язання ґендерних проблем [21], а отже, ґендерна взаємодія персоналу організацій сповнена протиріч.

3. Дослідники [2; 4; 8; 9; 13; 20] відзначають, що жінки та чоловіки стикаються з різними проблемами в організаціях, у яких вони працюють: жінки зустрічаються з постійною дискримінацією через свою ґендерну приналежність (їм менше платять; у них менша перспектива просунутися по службі; їм доручають на практиці роботу, що суперечить їхній кваліфікації та запитам, а у ставленні до себе вони відчувають брак довіри та поваги); чоловіків не влаштовують ті зміни в трудовій політиці на робочому місці та зміни в організаційній культурі підприємств, унаслідок яких вони можуть бути звинувачені в дискримінації жінок; вони стикаються з проблемою «скляного підвалу», що є не кращим за «скляну стелю» в жінок.

4. З нашої точки зору, виокремлені труднощі в ґендерній взаємодії персоналу, неконструктивні типи кадрової політики та організаційних культур ускладнюють діяльність сучасних організацій, досягнення ними високого рівня продуктивності, знижують їхній ресурсний потенціал та людський капітал, а отже, потребують змін.

На думку зарубіжних дослідників [15; 17; 18], найбільш очевидна сукупність заходів подолання проблем ґендерної нерівності підпадає під так звану «політику дружнього щодо сім'ї місця роботи», яка передбачає низку реформ, що дозволять батькам певну гнучкість у врівноваженні роботи та сімейного життя.

Серед засобів реалізації політики дружнього щодо сім'ї місця роботи та подолання нерівності на робочому місці виокремлюють такі: інтервенційні стратегії в процедурах найму та просування по службі; ліквідацію «доріжки для матусь» (спосіб, у який дискримінація на робочому місці перетворюється на дискримінацію проти тих працівниць, які беруть відпустку у зв'язку з вагітністю, народженням дітей і їх вихованням); гнучкий робочий графік; дистанційна робота тощо.

Висновки. Результати проведеного теоретичного аналізу проблеми ґендерної взаємодії як психолого-організаційного феномену показали, що:

1) організація є об'єктом і, водночас, суб'єктом ґендерної взаємодії, який відображає особливості організаційно-професійних взаємин персоналу між ґендерними групами і всередині них та

складається з: ґендерного типу організації (кількості чоловіків і жінок в організації); ґендерної ієрархії в організації (ґендерного розподілу посад); ґендерних особливостей організаційної культури та її реалізації в кадровій політиці організації; сутності ґендерної поведінки персоналу (у власній ґендерній групі та між ґендерними групами);

2) ґендерну взаємодію в організаціях представлено на рівні стратегії організаційного розвитку, ґендерного типу організаційної культури, ґендерних особливостей кадрової політики, а також особистісно-професійних характеристик персоналу, що цінуються в організаціях. Вони всі разом визначають організації на континуумі від організацій, які нейтралізують фемінність, до організацій із конкурентоспроможною фемінністю.

Перспективи подальших досліджень. На наш погляд, сьогодні одним із завдань впровадження ґендерних стратегій кадрової політики сучасних українських організацій є розробка практичних механізмів захисту прав співробітників у ситуації ґендерної дискримінації та сексуальних домагань, а також розробки превентивних стратегій психологічного супроводу персоналу організацій.

Список використаних джерел

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом развивающейся организации / Т.Ю. Базаров. – М. : ИПК ГС, 1996. – 362 с.
2. Бем С.Л. Линзы гендера: Трансформация взглядов на проблему неравенства полов / С.Л. Бем. – М. : Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2004. – 336 с.
3. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала : пособие по кадровой работе / В.Р. Веснин. – М. : Юристъ, 1998. – 496 с.
4. Досина Н.В. Компонент согласия во взаимодействиях гендерных групп: когнитивный подход к анализу / Н.В. Досина // Социология и социальная работа : Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия социальные науки, 2011. – № 3(23). – С. 14–19.
5. Егоршин А.П. Управление персоналом / А.П. Егоршин. – Н. Новгород : НИМБ, 2001. – 720 с.
6. Занковский А.Н. Организационная психология : учеб. пособие для вузов / А.Н. Занковский. – М. : Флинта: МПСИ, 2009. – 648 с.
7. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посібник / Л.М. Карамушка. – К. : Либідь, 2004. – 424 с.
8. Клецина И.С. Психология гендерных отношений: Теория и практика / И.С. Клецина. – СПб. : Алетейя, 2004. – 408 с.
9. Кулагина Н.В. Индивидуальные особенности внутриличностного гендерного конфликта у мужчин и женщин, занятых в неполотипичной сфере / Н.В. Кулагина // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. – 2008. – №82–26. – С. 75–81.
10. Москаленко В.В. Психологія соціального впливу / В.В. Москаленко. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 448 с.
11. Ткалич М.Г. Ґендерно орієнтований підхід у психологічному супроводі персоналу організацій / М.Г. Ткалич // Вісник ХНПУ ім.. Г.С. Сковороди. Психологія. – Харків : ХНПУ, 2015. – Вип. 51. – С. 247–255.
12. Туленков М.В. Соціально-культурні детермінанти організаційної поведінки / М.В. Туленков // Соціальна психологія. – 2011. – № 6. – С. 50–56.
13. Acker, J. Hierarchies jobs bodies a theory of gendered organizations / J. Acker // Reader in Gender, work and Organization / Edited by R.J. Ely, E.G. Foldy, M.A. Scully. – Blackwell Publishing, 2003. – P. 49–61.
14. Arnold J. Work Psychology: Understanding Human Behaviour in the Workplace: 4th Edition / J. Arnold, J. Silvester. – Pearson Education Limited, 2005. –728 p.
15. Eagly, A.H. Female leadership advantage and disadvantage: resolving the contradictions / A.H. Eagly // Psychology of Women Quarterly, 31 (2007). – P. 112.
16. Elly, G.R. Theories of Gender in Organizations: New Approach to Organization Analysis and Change / G.R. Elly, D.E. Meyerson // Research in Organization Behavior / Ed. by B.M. Staw. – 2000 (Vol. 22). – Elsevier Science Incorporation, p. 103–153.
17. Frone, M.R. (2003). Work-family balance. In J.C. Quick, L.E.Tetrick (Eds.), Handbook of occupational health psychology (pp. 143–162). – Washington, DC: American Psychological Association.
18. Fletcher, J.K. Introducting Gender: Overwiew // Reader in Gender, work and Organization / J.K. Fletcher, R.J. Ely ; edited by R.J. Ely, E.G. Foldy, M.A. Scully. – Blackwell Publishing, 2003. – P. 3–9.
19. Gilligan, C. In a Different Voice. Psychological Theory and Women's Development / C. Gilligan. – Cambrige (Mass.) and London, Harvard Univ.Press, 1982.
20. Kanter R.M. Men and Women of the Corporation. – N.Y.: Basic Books, 1993.
21. Kimmel, M. The Gendered Society. 5th Edition. / M. Kimmel. – Oxford University Press, 2012. – 528 p.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bazarov T.Ju. Upravlenie personalom razvivajushhejsja organizacii / T.Ju. Bazarov. – M. : IPK GS, 1996. – 362 s.
2. Bem S.L. Linzy gendera: Transformacija vzgljadov na problemu nera-venstva polov / S.L. Bem. – M. : Rossijskaja politicheskaja jenciklopedija (ROSSPJeN), 2004. – 336 s.
3. Vesnin V.R. Prakticheskij menedzhment personala : posobie po kadrovoj rabote / V.R. Vesnin. – M. : Jurist, 1998. – 496 s.
4. Dosina N.V. Komponent soglasija vo vzaimodejstvijah gendernyh grupp: kognitivnyj podhod k analizu / N.V. Dosina // Sociologija i social'naja rabota : Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo. Serija social'nye nauki, 2011. – № 3(23). – S. 14–19.
5. Egorshin A.P. Upravlenie personalom / A.P. Egorshin. – N. Novgorod : NIMB, 2001. – 720 s.
6. Zankovskij A.N. Organizacionnaja psihologija : ucheb. posobie dlja vuzov / A.N. Zankovskij. – M. : Flinta: MPSI, 2009. – 648 s.
7. Karamushka L.M. Psykholohiya osvitn'oho menedzhmentu : navch. posibnyk / L.M. Karamushka. – K. : Lybid', 2004. – 424 s.

8. Klecina I.S. Psihologija gendernyh otnoshenij: Teorija i praktika / I.S. Klecina. – SPb. : Aletejja, 2004. – 408 s.
9. Kulagina N.V. Individual'nye osobennosti vnutrilichnostnogo gendernogo konflikta u muzhchin i zhenshhin, zanjatyh v nepolotipichnoj sfere / N.V. Kulagina // Izvestija RGPU im. A.I. Gercena. – 2008. – №82–26. – S. 75–81.
10. Moskalenko V.V. Psykholohiya sotsial'noho vplyvu / V.V. Moskalenko. – K. : Tsentr uchbovoyi literatury, 2007. – 448 s.
11. Tkalych M.H. Genderno oriyentovanyy pidkhid u psykholohichnomu suprovodi personalu orhanizatsiy / M.H. Tkalych // Visnyk KhNPU im.. H.S. Skovorody. Psykholohiya. – Kharkiv : KhNPU, 2015. – Vyp. 51. – S. 247–255.
12. Tulenkov M.V. Sotsial'no-kul'turni determinanty orhanizatsiynoyi povedinky / M.V. Tulenkov // Sotsial'na psykholohiya. – 2011. – № 6. – S. 50–56.
13. Acker, J. Hierarchies jobs bodies a theory of gendered organizations / J. Acker // Reader in Gender, work and Organization / Edited by R.J. Ely, E.G. Foldy, M.A. Scully. – Blackwell Publishing, 2003. – P. 49–61.
14. Arnold J. Work Psychology: Understanding Human Behaviour in the Workplace: 4th Edition / J. Arnold, J. Silvester. – Pearson Education Limited, 2005. –728 p.
15. Eagly, A.H. Female leadership advantage and disadvantage: resolving the contradictions / A.H. Eagly // Psychology of Women Quarterly, 31 (2007). – P. 112.
16. Elly, G.R. Theories of Gender in Organizations: New Approach to Organization Analysis and Change / G.R. Elly, D.E. Meyerson // Research in Organization Behavior / Ed. by B.M. Staw. – 2000 (Vol. 22). – Elsevier Science Incorporation, p. 103–153.
17. Frone, M.R. (2003). Work-family balance. In J.C. Quick, L.E.Tetrick (Eds.), Handbook of occupational health psychology (pp. 143–162). – Washington, DC: American Psychological Association.
18. Fletcher, J.K. Introducting Gender: Overwiew // Reader in Gender, work and Organization / J.K. Fletcher, R.J. Ely ; edited by R.J. Ely, E.G. Foldy, M.A. Scully. – Blackwell Publishing, 2003. – P. 3–9.
19. Gilligan, C. In a Different Voice. Psychological Theory and Women's Development / C. Gilligan. – Cambrige (Mass.) and London, Harvard Univ.Press, 1982.
20. Kanter R.M. Men and Women of the Corporation. – N.Y.: Basic Books, 1993.
21. Kimmel, M. The Gendered Society. 5th Edition. / M. Kimmel. – Oxford University Press, 2012. – 528 p.

Karamushka, L.M., Tkalych, M.G. Staff's gender interaction as a psychological and organizational phenomenon. *The article makes a theoretical analysis of the gender interaction as a psychological and organizational phenomenon. The authors analyze the organization as a subject and object of gender interaction, analyze the concept of 'organizational interaction', the main socio-psychological functions of the organization, as well as the latest research on gender-relevant issues faced by organizations. From the psychological and organizational perspective the category of gender is determined through the organization's type, organization's gender hierarchy, gender-relevant features of organizational culture and its implementation in the human resource policy, and the content of staff's gender behaviors. The gender-relevant types of organizations range from those that neutralize femininity through those that support competitive femininity. The authors analyze the constructive (overcoming gender-relevant barriers in organizational structure, work-life / work-family balance programs,women's career promotion) and destructive (gender differences support, sexism, professional discrimination) types of gender interactions. It is emphasized that an organization's gender-oriented human resource policy should focus on the development of mechanisms of protection of staff's rights in the situations of gender discrimination and sexual harassment as well as on the development of gender-oriented preventive strategies for staff's psychological support in organizations.*

Keywords: *staff, staff's gender interaction, organizational culture, HR policy, type of staff's gender interaction.*

Відомості про автора

Карамушка Людмила Миколаївна, член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, завідувачка лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Karamushka, Liudmyla Mykolaivna, corresponding member, NAPS of Ukraine, Dr. of Psychology, Professor, Chief, Laboratory of Organizational Psychology, G.S.Kostiuk Institute of psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

Ткалич Маріанна Григорівна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри практичної психології Запорізького національного університету, м. Запоріжжя, Україна.

Tkalych, Marianna Hrygorivna, PhD in Psychology, Associate Professor, Department of Applied Psychology, Zaporizhzhya National University, Zaporizhzhya, Ukraine.

E-mail: tkalych@ua.fm

Отримано 2 вересня 2015 р.
Рецензовано 9 вересня 2015 р.
Прийнято 11 вересня 2015 р.