

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Dzyuba T.M. Kompleks metodyk dlya diahnostryky profesijnoho zdorov'ya vchytelya / T.M. Dzyuba. – Poltava : PNPУ 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-Nesevra // 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. : Akademiya, 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 psykhologichnykh 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. Tabachnick, B.G. Principal Components and Factor Analysis. In Using multivariate statistics / B.G. Tabachnick, L.D. Fidell (5 ed.). – Boston, MA : Allyn & Bacon, 2007. – 980 p.
9. The Satisfaction with Life Scale / E. Diener et al. // Journal of Personality Assessment. – 1985. – 49. – P. 71–75.

Dzyuba, 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.

Dzyuba, 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.

**ГЕНДЕРНА ВЗАЄМОДІЯ ПЕРСОНАЛУ
ЯК ПСИХОЛОГО-ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ ФЕНОМЕН**

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

Ключові слова: персонал організації, тендерна взаємодія персоналу, організаційна культура, кадрова політика, тип тендерної 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 гендерній, яка має вплив не лише на соціальну, але й на економічну складову діяльності сучасних підприємств. У цьому контексті важливим є вивчення гендерної 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 гендерної взаємодії персоналу. Отже, вивчення гендерної взаємодії як психолого-організаційного феномену передбачає, на наш погляд, аналіз поняття «організаційна взаємодія», основних соціально-психологічних функцій організації, сучасного стану досліджень гендерних проблем організацій; визначення категорії гендеру в психолого-організаційному вимірі, аналіз її складових; виокремлення типів організацій за гендерною ознакою, їхніх організаційних культур і кадрової політики.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз сучасного стану досліджень гендерних проблем організацій показує, що окремі дослідження гендерних особливостей професійної діяльності особистості; професійної сегрегації та дискримінації за гендерними ознаками; гендерна політика організацій; гендерні 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. Гвоздевої, 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 гендерних 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. Дмитриченкової, В.Л. Добраєва, 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 гендерну взаємодію як психолого-організаційний феномен, визначити основні характеристики організації як суб'єкта і об'єкта гендерної взаємодії персоналу.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження почнемо з аналізу поняття «організаційна взаємодія» та сучасного стану досліджень гендерних 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 гендерної взаємодії, а отже, гендерна взаємодія вбудована в площину організаційної взаємодії на всіх її рівнях: суспільному, міжгруповому, міжособистісному.

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

На наш погляд, це є наслідком існування *гендерної соціально-економічної нерівності*, яка визначається як порушення прав і можливостей жінок і чоловіків на реалізацію в соціальній та економічній сферах [11]. Прояви гендерної 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 гендерних 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 гендерної складової. Вивчення проблеми гендерної взаємодії персоналу організацій потребує, на нашу думку, комплексного аналізу організацій як об'єкта й суб'єкта гендерних взаємин. Дослідження організації з цієї точки зору дозволить визначити гендер не лише як соціальну або соціально-психологічну категорію, а й виокремити її організаційно-психологічні особливості.

У цьому контексті категорія гендеру відображає, на нашу думку, особливості організаційно-професійних взаємин персоналу між гендерними 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. Asker [13], G. Elly [16], R. Kanter [20], M. Kimmel [21], категорія гендеру складається з: гендерного типу організації (кількості чоловіків і жінок в організації); гендерної ієрархії в організації (гендерного розподілу посад); гендерних особливостей організаційної культури та її реалізації в кадровій політиці організації; сутності гендерної поведінки персоналу (у власній гендерній групі та між гендерними групами).

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

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

Зупинимось на *гендерному типі організації, гендерних особливостях організаційної культури й кадрової політики*.

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

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

На нашу думку, саме організаційна культура підприємства, гендерні особливості її кадрової політики, які транслиують визначені правила, норми, цінності організаційних та міжособистісних взаємин чинять вагомий вплив на гендерну 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], А.Н. Eagly [15], G.R. Elly et al. [16], M.R. Frone [17] та ін., присвячених гендерним 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; гендерні 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. Гендерні особливості кадрової політики визначають професійну дискримінацію та гендерну 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 маскуліної групи, а є представниками маргінальних чоловічих груп (за сексуальною орієнтацією, рівнем заробітку, соціальним статусом тощо), які не відповідають нормам чоловічої гендерної 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 гендерну 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].

Гендерні особливості кадрової політики таких організацій відображають підвищену емоційну турботу про співробітників; гнучкість у взаємодії між гендерними групами; готовність до об'єднання й обміну; здатність індивідів, команд і організацій до відносин, які збільшують ресурси; соціальну справедливість у гендерному 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 гендерну взаємодію в організації у вигляді високоякісних зв'язків в гендерній 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 гендерного 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 гендерні особливості кадрової політики організацій, які існують в рамках цих організаційних культур.

У роботах Т.Ю. Базарова [1], В.Р. Весніна [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, гендерні особливості кадрової політики організації реалізуються у визначенні розміру заробітної плати, у розподілі посад в організації за гендерною ознакою, у наявності або відсутності психолого-організаційних феноменів («скляної стелі», «скляного ескалатора», токенизму, 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 гендерної взаємодії: *деструктивний тип гендерної взаємодії*, до якого належить елімінація гендерних відмінностей та їхня підтримка, сексизм, професійна дискримінація; *конструктивний тип гендерної взаємодії* (усунення гендерних 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 гендерної взаємодії в організації підтримується певною кадровою політикою та організаційною культурою і має такі ознаки:

1. Елімінація гендерних відмінностей – стать і гендер сприймаються як синоніми; кар'єра жінок є повільнішою порівняно з чоловічою кар'єрою; модель працівника має маскулітно-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 гендерних відмінностей – в організаціях підтверджується, що існують гендерні відмінності, які є наслідком диференційної гендерної соціалізації, які формують різні рольові моделі, що призводять до формування різного робочого стилю, аргументації (К. Gilligan [19]), комунікативного та інтерактивного стилю, лідерської поведінки (А. Eagly [15]) в чоловіків і жінок. За такого сценарію гендерної взаємодії жіночі навички не цінуються та не визнаються, тоді як наявні гендерні відмінності цінуються й оберігаються, процес гендерної взаємодії персоналу відтворює та зберігає ці відмінності.

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

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

1. Усунення гендерних 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 гендерно-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 гендерній взаємодії не відбуваються.

2. Програми балансу «робота – життя» / «робота – сім'я» та сприяння кар'єрному зростанню жінок – організації припускають, що гендерна 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 гендерної 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 гендер більше не є основою влади. Цей сценарій передбачає поступовий процес змін у гендерній 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 гендерною складовою діяльності організацій, особливо тих, що тяжіють до нейтралізації фемінності.

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

1. У сучасних організаціях ігнорується сексуальність, структура організації вважається гендерної нейтральною, тобто асексуальною, а отже, у процесі організаційно-професійної взаємодії ігнорується гендерна 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 М. Kimmel, антагонізм живучості традиційних гендерних ідеологій і змін в економічній та соціальній реальності роблять сьогоденне місце роботи особливо суперечливою ареною розв'язання гендерних проблем [21], а отже, гендерна 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 гендерну 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 відчують 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 гендерній 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 гендерної 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 матерів» (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 гендерної взаємодії як психолого-організаційного феномену показали, що:

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

складається з: гендерного типу організації (кількості чоловіків і жінок в організації); гендерної ієрархії в організації (гендерного розподілу посад); гендерних особливостей організаційної культури та її реалізації в кадровій політиці організації; сутності гендерної поведінки персоналу (у власній гендерній групі та між гендерними групами);

2) гендерну взаємодію в організаціях представлено на рівні стратегії організаційного розвитку, гендерного типу організаційної культури, гендерних 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 гендерних стратегій кадрової політики сучасних українських організацій є розробка практичних механізмів захисту прав співробітників у ситуації гендерної 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. Психология освітнього менеджменту : навч. посібник / Л.М. Карамушка. – К. : Либідь, 2004. – 424 с.
8. Клещина И.С. Психология гендерных отношений: Теория и практика / И.С. Клещина. – СПб. : Алетейя, 2004. – 408 с.
9. Кулагина Н.В. Индивидуальные особенности внутриличностного гендерного конфликта у мужчин и женщин, занятых в неполютичной сфере / Н.В. Кулагина // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. – 2008. – №82–26. – С. 75–81.
10. Москаленко В.В. Психология соціального впливу / В.В. Москаленко. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 448 с.
11. Ткалич М.Г. Гендерно 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. Introducing Gender: Overview // 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. – Cambridge (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. – М. : IPK GS, 1996. – 362 s.
2. Bem S.L. Linzy genдера: Transformacija vzgljadov na problemu nera-venstva polov / S.L. Bem. – М. : Rossijskaja politicheskaja jenciklopedija (ROSSPJeN), 2004. – 336 s.
3. Vesnin V.R. Prakticheskij menedzhment personala : posobie po kadrovoj rabote / V.R. Vesnin. – М. : 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. – М. : Flinta: MPSI, 2009. – 648 s.
7. Karamushka L.M. Psykholohiya osvith'oho menedzhmentu : navch. posibnyk / L.M. Karamushka. – К. : 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 vnutrichnostnogo 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. : Tsentр uchbovoyi literatury, 2007. – 448 s.
11. Tkalych M.H. Genderno oriyentovany 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. Introducing Gender: Overview // 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. – Cambridge (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.