

УДК 159.9.922

Карамушка Л.М., Ткалич М.Г.

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ЇЇ ОСНОВНІ ІНДИКАТОРИ: ДОСВІД ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

Карамушка Л.М., Ткалич М.Г. Гендерна політика організації та її основні індикатори: досвід емпіричного дослідження. У статті представлено результати емпіричного дослідження гендерної політики організацій (n=1138), її основних індикаторів: рівня гендерної дискримінації, оцінки балансу «робота – життя» персоналу. Дослідження проведено за допомогою авторських методик. У дослідженні встановлено рівень гендерної дискримінації, оцінку персоналом збалансованості між роботою та іншими сферами його життя. Визначено особистісні (соціально-демографічні та гендерні) та організаційні (форма власності, сфера діяльності, гендерний тип організацій) особливості сприйняття гендерної політики. Визначено необхідність розробки та впровадження гендерно орієнтованих програм психологічного супроводу персоналу організацій.

Ключові слова: персонал організацій, гендерна політика організацій, гендерна дискримінація, баланс «робота – життя».

Карамушка Л.Н., Ткалич М.Г. Гендерная политика организации и ее основные индикаторы: опыт эмпирического исследования. В статье представлены результаты эмпирического исследования гендерной политики организаций (n=1138), ее основных индикаторов: уровня гендерной дискриминации, оценки баланса «работа – жизнь» персонала. Исследование проведено с помощью авторских методик. В исследовании установлен уровень гендерной дискриминации, оценка персоналом сбалансированности между работой и другими сферами его жизни. Определены личностные (социально-демографические и гендерные) и организационные (форма собственности, сфера деятельности, гендерный тип организаций) особенности восприятия гендерной политики. Определена необходимость разработки и внедрения гендерно ориентированных программ психологического сопровождения персонала организаций.

Ключевые слова: персонал организаций, гендерная политика организаций, гендерная дискриминация, баланс «работа – жизнь».

Постановка проблеми. Однією з важливих ознак організації як об'єкта і суб'єкта гендерної взаємодії є її гендерна політика. Під *гендерною політикою організації* нами розуміється діяльність організації та її підрозділів, яка спрямована на реалізацію (безпосередньо або опосередковано) та гарантування рівних прав, свобод і можливостей для жінок і чоловіків у професійному розвитку, кар'єрному зростанні, заробітній платі, можливості поєднувати роботу з особистим та сімейним життям та уникненні будь-якої дискримінації за статевою ознакою.

Останні дослідження розвитку організацій у гендерному вимірі довели, що у галузі соціально-професійного розподілу праці й досі зберігається статевая сегрегація, гендерна дискримінація на робочому місці, практики мобінгу та сексизму, неможливість реалізувати особистісний та професійний потенціал, що спричиняє гендерно-рольовий стрес. За таких умов сьогодні виникає необхідність у емпіричному вивченні гендерної політики організацій.

На наш погляд, кращими індикаторами гендерної політики організацій є показники гендерної дискримінації в організації та оцінка рівня імплементації програм балансу «робота – життя» персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження гендерної політики організацій частково відображені у роботах С.Л. Бем [1], R.M. Kanter [7], M. Kimmel [8], наших публікаціях [2; 4], в яких йдеться про жінок на керівних посадах та у топ-менеджменті організацій, рольовий конфлікт жінок, які працюють, оцінку жінки як «неповноцінного» працівника, феномени «скляної стелі» та «доріжки для матусь», «скляного підвалу», проблему сексуальних домагань, гендерної дискримінації на робочому місці.

Дослідження балансу «робота – життя» представлені у наших публікаціях [3], роботах T.D. Allen [5], M.R. Frone [6] та ін. [9], в яких висвітлено складові балансу, його види, ресурси та обмеження.

Мета статті: проаналізувати результати емпіричного дослідження основних індикаторів гендерної політики організацій.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Дослідження гендерної політики проводилося за допомогою авторських методик: опитувальника з визначення балансу «робота – життя» персоналу [3] та опитувальника з визначення рівня гендерної дискримінації [4].

Опитувальник «Гендерна дискримінація в організаціях» присвячено дослідженню цінності жінок і чоловіків як працівників, їх професійній успішності, програмам рівних можливостей, ставленню до сексуальних домагань, декретної відпустки.

Опитувальник «Баланс «робота – життя» дозволяє визначити збалансованість роботи та інших сфер життя персоналу за такими шкалами: 1) відсутність балансу навантаження; 2) соціальні контакти; 3) складність робочих завдань; 4) планування робочого часу та його змісту.

У дослідженні взяли участь 1138 співробітників підприємств (державної та приватної форми власності, різних сфер діяльності, моно- та гетерогендерні) з різних міст та областей України: 781 – жінок, 357 – чоловіків, вік досліджуваних від 18 до 72 років (M = 36,8).

Проаналізуємо отримані результати емпіричного вивчення гендерної політики організацій. Спочатку визначимо *особливості сприйняття гендерної дискримінації*.

У цілому в українських організаціях, з точки зору її співробітників, дискримінація за статевою ознакою є помірно вираженою – про це свідчать як середні оцінки, так і показники у відсотках. Більше половини респондентів (51,9%) вважають, що жінки так само цінуються в організації, як і чоловіки. Однак лише 14,7% зазначають, що установки стосовно жінок змінюються в їх організації. Майже половина опитаних (48%) стверджують, що в організації, в якій вони працюють, є програми рівних можливостей для чоловіків і жінок. 67% співробітників відмічають, що в їх організації відповідально ставляться до декретної відпустки, а в 52,5% – до сексуальних домагань. Хоча варто зазначити, що 28% респондентів вказали на низький рівень серйозного ставлення до цієї проблеми. 77,5% респондентів відзначають низький рівень дискримінації жінок в організаціях, і лише 5,2% оцінюють його як високий.

Проаналізуємо відмінності в уявленнях персоналу організацій щодо рівня гендерної дискримінації в сучасних українських організаціях відповідно до *соціально-демографічних характеристик персоналу* (стать, вік, сімейний стан, рівень освіти) та *гендерних властивостей особистості* (рівень маскулінності / фемінності, психологічна стать).

Статистично значущих відмінностей між відповідями *чоловіків і жінок* знайдено не було, окрім питання щодо однакової успішності чоловіків і жінок в організації ($\chi^2 = 12,49$, $p < 0,05$): 10,1% жінок зазначили, що успішність жінок і чоловіків не є однаковою, серед чоловіків таких виявилось лише 4,9%. Отже, чоловіки і жінки в українських організаціях однаково бачать проблеми гендерної дискримінації та загалом вказують на її помірний рівень вираженості.

Аналіз впливу інших соціально-демографічних характеристик особистості (вік, сімейний стан, рівень освіти) показав наявність відмінностей лише у відповідях на деякі питання.

Сімейний стан співробітників вплинув на відмінності лише у відповіді на питання щодо зміни установок стосовно жінок в організаціях ($\chi^2 = 11,91$, $p < 0,01$). *Вікові відмінності* знайдені у відповідях на питання щодо відповідального ставлення до декретної відпустки ($\chi^2 = 16,35$, $p < 0,001$). Окрім цього, співробітники середньої вікової групи (27–45 років) вище оцінюють рівень дискримінації жінок в організації, ніж співробітники до 27 та старше 45 років ($\chi^2 = 8,34$, $p < 0,01$). *Рівень освіти* респондентів вплинув на їх оцінку однакової цінності жінок і чоловіків ($\chi^2 = 7,66$, $p < 0,01$): кількість респондентів з вищою освітою, які вважають, що жінки в їх організації цінуються так само, як і чоловіки, більше, ніж кількість тих, хто має середньо-спеціальну та середню освіту. Щодо змін установок до жінок в організації, то найнижчий рівень цих змін відчувують респонденти з середньою освітою, в той час як оцінка змін респондентами з середньо-спеціальною та вищою освітою є вищою ($\chi^2 = 6,61$, $p < 0,04$).

Визначимо зв'язок *гендерних властивостей співробітників (особистісних чинників)* зі *сприйняттям ними гендерної дискримінації в організації*.

Аналіз кореляційного зв'язку показників гендерної дискримінації з рівнями маскулінності/фемінності та психологічною статтю особистості показав, що існують статистично значущі відмінності за окремими показниками (табл. 1).

Таблиця 1

Зв'язок гендерних властивостей співробітників з уявленнями про гендерну дискримінацію в організації (r)

№ з/п	Показники гендерної дискримінації в організації	Психологічна стать	Маскулінність	Фемінність
1	Жінки в нашій організації цінуються так само, як і чоловіки	-0,11*	0,21**	0,07
2	Установки стосовно жінок змінюються в нашій організації	-0,07	0,06	0,16*
3	У нашій організації є програми рівних можливостей для чоловіків і жінок	-0,12*	0,17**	0,06
4	У нашій організації серйозно ставляться до сексуальних домагань на роботі	-0,1*	0,01	0,07
5	У нашій організації відповідально ставляться до декретної відпустки	-0,15**	-0,02	0,2**
6	У нашій організації жінки так само успішні, як і чоловіки	-0,16**	0,21**	0,17**
7	У нашій організації жінки потерпають від дискримінації	0,1	-0,19**	-0,05

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Отже, співробітники з високим рівнем маскулінності не бачать гендерної дискримінації саме щодо жінок і вважають, що у чоловіків і жінок рівні права і позиції в організаціях. Співробітники з високим рівнем маскулінності та високим рівнем фемінності вважають, що жінки в організаціях є так само успішними, як і чоловіки.

Психологічна стаття також пов'язана з окремими показниками гендерної дискримінації в організаціях: носії маскуліної статі особистості нижче оцінюють дискримінацію щодо жінок в організаціях, носії фемінної – навпаки, вище. Андрогінні співробітники загалом всі зазначені параметри гендерної дискримінації в організаціях оцінюють краще за інших, а, отже, вони відчують найнижчий тиск дискримінації в організаціях за статевою ознакою.

Перейдемо до аналізу зв'язку показників гендерної дискримінації з організаційними факторами (формою власності підприємства, сферою діяльності організації, гендерним типом організації). Нами були визначені статистично значущі відмінності у відповідях співробітників державних організацій та приватного сектору майже за всіма питаннями (табл. 2).

Таблиця 2

Гендерна дискримінація у державних та приватних організаціях (М)

№ з/п	Показники гендерної дискримінації в організації	Державні (М)	Приватні (М)	t
1	Жінки в нашій організації цінуються так само, як і чоловіки	5,53	4,82	3,75***
2	Установки стосовно жінок змінюються в нашій організації	3,44	3,26	0,93
3	У нашій організації є програми рівних можливостей для чоловіків і жінок	4,99	4,45	2,49**
4	У нашій організації серйозно ставляться до сексуальних домагань на роботі	5,11	4,47	2,68**
5	У нашій організації відповідально ставляться до декретної відпустки	6,11	5,48	3,71***
6	У нашій організації жінки так само успішні, як і чоловіки	5,91	5,18	4,26***
7	У нашій організації жінки потерпають від дискримінації	1,77	2,15	- 2,41**

*** p < 0,001; ** p < 0,01

Отже, згідно з цими даними, дискримінація за статтю на державних підприємствах є меншою, ніж в організаціях приватного сектору – всі дані на рівні високої статистичної значущості.

Також нами було проаналізовано зв'язок між сферою діяльності організації та зазначеними показниками гендерної дискримінації (табл. 3).

Таблиця 3

Гендерна дискримінація в організаціях різних сфер діяльності (М)

№ з/п	Показники гендерної дискримінації в організації	Промисл.-виробнича	Освітня та медична	Соц.-правовий захист	Послуги торгівля
1	Жінки в нашій організації цінуються так само, як і чоловіки	4,51***	5,49***	5,28***	5,47***
2	Установки стосовно жінок змінюються в нашій організації	3,25	3,19	3,6	3,48
3	У нашій організації є програми рівних можливостей для чоловіків і жінок	4,28*	4,82*	4,98*	4,95*
4	У нашій організації серйозно ставляться до сексуальних домагань на роботі	4,2***	4,67***	5,17***	5,3***
5	У нашій організації відповідально ставляться до декретної відпустки	5,88	6,06	5,74	5,45
6	У нашій організації жінки так само успішні, як і чоловіки	4,8***	6,01***	5,66***	5,82***
7	У нашій організації жінки потерпають від дискримінації	2,37***	1,71***	2,0***	1,76***

*** p < 0,001; * p < 0,05

Отже, не знайдено статистично значущої різниці у відповідях персоналу організацій різних сфер діяльності лише на питання щодо зміни установок щодо жінок в їх організації – зміни оцінюються на середньому рівні. А також на питання відповідального ставлення до декретної відпустки – персонал

організацій досліджених нами сфер оцінює цей фактор достатньо високо. У всіх інших питаннях рівень оцінки гендерної дискримінації персоналом відрізняється на рівні високої статистичної значущості. Аналіз визначених нами показників гендерної дискримінації в організаціях різних сфер діяльності показав, що при загалом позитивній оцінці становища чоловіків і жінок в організаціях персонал промислово-виробничої сфери більше відчуває наявність цієї дискримінації стосовно жінок.

Вивчення взаємозв'язку *гендерного типу організації і сприйняття гендерної дискримінації персоналом* показало наступне: персонал моногендерних і гетерогендерних організацій оцінює гендерну дискримінацію майже однаково, окрім питання про успішність жінок в організації ($r = -0,22$, $p < 0,01$): персонал моногендерних організацій оцінює її вище, ніж персонал гетерогендерних.

Як зазначалося, окрім рівня гендерної дискримінації, втіленням гендерної політики організацій є наявність та рівень імплементації *програм балансу «робота – життя» персоналу та їх оцінка персоналом організацій*.

Отже, загальна оцінка балансу «робота – життя» персоналом організацій знаходиться на середньому рівні ($M = 4,19$), причому відсутність балансу навантаження співробітників оцінюють нижче ($M = 3,15$), ніж інші складові: складність робочих завдань ($M = 4,18$), планування робочого часу та його змісту ($M = 4,46$) і соціальні контакти ($M = 4,98$).

Оцінка відсутності балансу навантаження показує, що найкраще персоналу вдається відокремлювати роботу від вільного часу: неможливість це зробити оцінюється нижче від середнього ($M = 2,89$). Найгірше вдається не думати про роботу у позаробочий час ($M = 3,49$).

У плануванні робочого часу співробітники найвище оцінили можливості взяти відгул за потреби ($M = 4,97$). Вплив на зміст власної роботи також оцінений персоналом вище середнього ($M = 4,31$).

В оцінці складності робочих завдань найвище співробітники оцінили цікавість та складність роботи ($M = 5,06$). Робота у визначених організаціях майже не передбачає відрядження ($M = 2,5$). Занадто велика кількість робочих завдань ($M = 4,64$) і проблем на роботі ($M = 4,54$) оцінюються достатньо високо, а, отже, цей факт потребує уваги з боку організаційних психологів та керівництва задля оптимізації кількості робочих завдань, функціональних обов'язків, проблемних ситуацій, з якими доводиться мати справу співробітникам.

Саме свої соціальні контакти: дружні стосунки з колегами ($M = 4,65$), підтримку керівника ($M = 4,91$), відсутність почуття самотності ($M = 5,36$), задоволеність потреби у соціальних контактах ($M = 4,99$), співробітники оцінюють найвище. Отже, соціальна і комунікативна складова, взаємодія з керівництвом та колегами найбільше збалансовані у роботі персоналу організацій, і тому оцінюються найбільш позитивно.

Аналіз даних показує, що, рівень балансу «робота – життя» забезпечений, в першу чергу, соціальними контактами персоналу. Окрім цього, в цілому, персонал задоволений можливостями планувати свій робочий час та його зміст. Однак, кількість робочих завдань та проблем, які доводиться розв'язувати персоналу протягом робочого дня, потребують корекції. Так само, як і навантаження персоналу, яке скоріше за все є незбалансованим.

Проаналізуємо особливості сприйняття *балансу «робота – життя» в організаціях залежно від соціально-демографічних та гендерних властивостей особистості*.

За статевою ознакою статистично значуща різниця отримана лише у питанні про відрядження. Чоловіки частіше їздять у відрядження, ніж жінки, $p < 0,01$. Проте виявлено статистично значущий зв'язок ($\chi^2 = 14,82$, $p < 0,01$) між балансом навантаження персоналу та їх сімейним станом. Низький баланс мають 41,9% розлучених співробітників, лише 21,3% неодружених та 23,9% одружених співробітників. Сприйняття балансу також не має відмінностей у чоловіків і жінок з різним сімейним станом.

Дослідження показало, що існує статистично значущий зв'язок між віком персоналу і оцінкою соціальних контактів ($p < 0,03$): з віком їх позитивна оцінка зростає, інші складові балансу не мають значущих вікових відмінностей (*рис. 1*).

Зазначимо, що вік окремо корелює з такими характеристиками балансу «робота – життя», як планування робочого часу ($p < 0,01$), цікавість і складність змісту роботи ($p < 0,01$), кількість завдань, які потрібно вирішувати ($p < 0,01$), відсутність відчуття самотності ($p < 0,01$), сприйняття колег як друзів ($p < 0,01$): з віком ці показники зростають.

Особистісні гендерні властивості співробітників: рівні маскулітності і фемінності та психологічна стать також пов'язані з окремими характеристиками балансу «робота – життя».

Рівні маскулітності і фемінності співробітників пов'язані з такими характеристиками балансу «робота – життя» ($p < 0,01$), як: вплив на зміст робочих завдань, вільне планування робочого часу, оцінка роботи як цікавої і складної, велика кількість робочих завдань, розв'язання багатьох проблем протягом робочого дня, загальна оцінка соціальних контактів: чим вищий рівень як маскулітності, так і фемінності, тим вища оцінка цих характеристик.

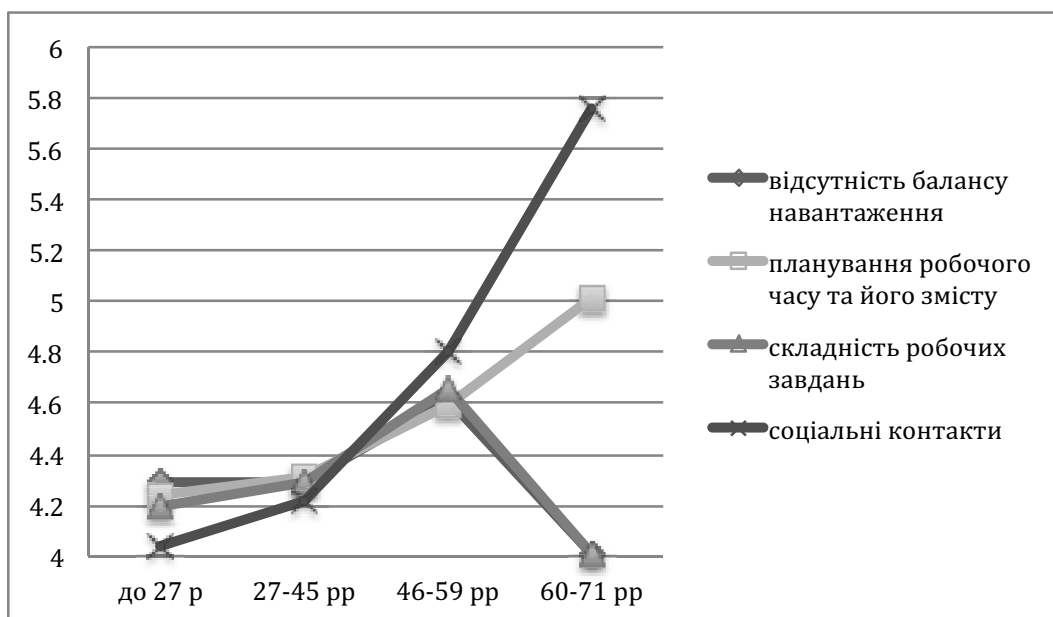


Рис. 1. Вікові особливості оцінки балансу «робота – життя» персоналом організацій (М)

Психологічна стаття співробітників пов'язана на рівні високої статистичної значущості ($p < 0,01$) окремо з такими характеристиками балансу «робота – життя», як: вплив на зміст робочих завдань, вільне планування робочого часу, цікавість та складність роботи, кількість робочих завдань, соціальні контакти (підтримка керівника, відсутність відчуття самотності, задоволеність потреби у соціальних контактах). Носії недиференційованої статі мають найнижчі оцінки зазначених характеристик, носії андрогінної статі – найвищі. Отже, це дає нам можливість пересвідчитися, що саме андрогінна стать особистості, яка включає широкий рольовий репертуар, дає найбільш гармонійні відчуття, є найбільш сприятливою для формування конструктивних взаємин у різних сферах життя людини.

Визначимо *взаємозв'язок оцінки балансу «робота – життя» і організаційних параметрів* (форми власності, сфери діяльності, гендерного типу організації). Проаналізуємо оцінку гендерної політики організації персоналом *державних і приватних установ*.

Отже, статистично значуща різниця ($p < 0,001$) спостерігається у питаннях про неможливість відділити роботу від особистого життя у персоналу державних та приватних підприємств: на державних підприємствах ситуація з цим складніша, ніж на приватних. У питанні про можливість виділити час для відпустки, навпаки, персоналу приватних підприємств це зробити важче, ніж персоналу державних ($p < 0,05$). Інші проблеми, пов'язані із балансом «робота – життя» персоналу державних підприємств, розв'язувати складніше: у них більше робочих завдань ($p < 0,05$), вони мають справу з більшою кількістю проблем протягом робочого дня ($p < 0,01$). Але персонал державних підприємств почувається менш самотнім на роботі порівняно з персоналом приватних підприємств ($p < 0,05$). Високий рівень складності робочих завдань спостерігається у 31,2% співробітників державних організацій і лише у 19,6% персоналу приватного сектору ($\chi^2 = 7,06$, $p < 0,05$). Отже, сприйняття балансу «робота – життя» за окремими характеристиками є більш позитивним у співробітників державних підприємств, ніж у співробітників приватного сектору.

Що стосується *сфери діяльності підприємства або організації*, то статистично значуща різниця ($p < 0,01$) була виявлена лише у відповідях на питання «Я впливаю на зміст моєї роботи» та «Я можу вільно планувати роботу», в усіх інших питаннях статистично значущих відмінностей знайдено не було.

Однак була знайдена залежність між сферою діяльності підприємства або організації та визначеними складовими балансу «робота – життя» ($\chi^2 = 58,51$, $p < 0,001$). Високий рівень відсутності балансу навантаження персоналу спостерігається на промислово-виробничих підприємствах (46%) і лише у 9,8% персоналу сфери послуг. Збалансоване навантаження має персонал сфери послуг (51,2%), соціально-правового захисту населення (41,3%), і лише 12,25% – промислово-виробничих підприємств.

Також існує статистично значущий зв'язок ($\chi^2 = 36,6$, $p < 0,01$) між плануванням робочого часу і його змісту персоналом і сферою діяльності організації. Низький рівень участі персоналу у плануванні власного робочого часу спостерігається у 39,1% персоналу виробничих підприємств, 37,2% медичних та 33,3% освітніх установ, однак лише у 10,9% персоналу сфери соціально-правового захисту населення. Тоді як високий рівень планування має персонал у сфері соціально-правового захисту населення (37%) та сфері послуг (31,7%), і лише 14% персоналу освітньої сфери.

Що стосується особливостей соціальних контактів персоналу в різних сферах діяльності організації, то статистично значущої різниці виявлено не було, однак, варто зазначити, що низький рівень соціальних контактів має персонал сфери послуг (36,6%). 37,5% персоналу цієї сфери мають високий рівень соціальних контактів.

Також не знайдено статистично значущого зв'язку між сферою діяльності організації та змістом і складністю робочих завдань, однак відзначимо, що високий рівень складності має персонал сфери соціально-правового захисту населення (37%) та освіти (31,6%). Такий рівень спостерігається лише у 15,9% персоналу промислово-виробничої сфери та у 20,5% персоналу сфери послуг.

Отже, баланс навантаження є найнижчим на промислово-виробничих підприємствах, персонал яких також мало впливає на планування власного робочого часу, що, на наш погляд, пов'язано з суворою регламентованістю діяльності персоналу в таких сферах. Сфера соціально-правового захисту населення та сфера освіти дещо відрізняються вищим рівнем складності робочих завдань. Особливості соціальних контактів не залежать від сфери діяльності підприємства.

Нами було знайдено статистично значущий зв'язок між *гендерним типом організації* і такою складовою балансу «робота – життя», як «планування робочого часу та його змісту» ($p < 0,05$): у моногендерних організаціях цей показник є нижчим, ніж у гетерогендерних.

Окрім цього, гендерний тип організації впливає на такі окремі характеристики балансу, як: складність виділити час для відпустки (у «жіночих організаціях» це зробити легше, ніж у «змішаних») ($t = -2,60$, $p < 0,01$); наявність відряджень (у моногендерних організаціях знов цей показник нижчий, ніж у гетерогендерних ($t = -4,18$, $p < 0,001$)). Також гендерний тип організації пов'язаний з такими питаннями, як: «мої найближчі колеги також мої друзі» ($t = -2,40$, $p < 0,02$), «мій керівник підтримує мене» ($t = -2,67$, $p < 0,01$): персонал гетерогендерних організацій вище оцінює ці характеристики соціальних контактів, ніж персонал моногендерних («жіночих» колективів).

Отже, узагальнення оцінки балансу «робота – життя» персоналом організацій дозволяє нам стверджувати, що цей баланс залежить як від соціально-демографічних та гендерних особистісних характеристик співробітників, так і відрізняється за організаційними параметрами. Окрім цього пов'язаний з типами гендерної взаємодії персоналу.

Висновки:

1. У ході дослідження встановлено, що гендерна дискримінація в українських організаціях виражена загалом на помірному рівні. Аналіз впливу соціально-демографічних характеристик персоналу (стать, вік, сімейний стан, рівень освіти) на їхні уявлення щодо гендерної дискримінації показав, що він є не суттєвим: чоловіки та жінки однаково бачать рівень гендерної дискримінації, вікові та освітні відмінності в уявленнях є незначними і проявляються лише в окремих питаннях, так само незначним є вплив сімейного стану. При цьому встановлений вплив гендерних особистісних характеристик (співробітники з фемінною психологічною статтю відчувають більший рівень дискримінації, ніж інші).

2. Виявлено, що організаційні фактори (тип організації, сфера діяльності підприємства) є значущими в уявленнях про гендерну дискримінацію: персонал державних підприємств відзначає нижчий рівень дискримінації, ніж персонал приватного сектору. В промислово-виробничій сфері гендерна дискримінація виражена більше, ніж в освітньо-медичній, сфері соціально-правового захисту населення та сфері послуг.

3. З'ясовано, що загальна оцінка балансу «робота – життя» персоналом організацій знаходиться на середньому рівні. Забезпечують цей рівень, в першу чергу, соціальні контакти персоналу. Дослідженням визначено статистично значущий зв'язок оцінки балансу «робота – життя» з такими соціально-демографічними характеристиками співробітників, як вік та сімейний стан. Статевих відмінностей в оцінці знайдено не було. Серед особистісних гендерних властивостей з оцінкою балансу «робота – життя» позитивно пов'язані рівні маскулінності і фемінності, при цьому маскулінність пов'язана сильніше, ніж фемінність, а також психологічна стать особистості: носії андрогінної статі оцінюють баланс найвище, носії недиференційованої – найнижче.

Також визначено наявність статистично значущого зв'язку між оцінкою окремих показників балансу «робота – життя» та такими організаційними чинниками, як форма власності організації (у питанні складності робочих завдань); сфера діяльності підприємства (у відсутності балансу навантаження та плануванні робочого часу і його змісту); гендерний тип організації (планування робочого часу та його змісту).

Перспективи подальших досліджень. На наш погляд, визначені соціально-демографічні, організаційні відмінності у сприйнятті гендерної політики організації її персоналом потребують розробки гендерно орієнтованих програм психологічного супроводу персоналу організацій. Упровадженні практики передбачають: рівні можливості влаштування на роботу, програми балансу між роботою і сім'єю, корпоративні програми позитивних дій, надійні практики гендерної рівності.

Список використаних джерел

1. Бем С.Л. Линзы гендера: Трансформация взглядов на проблему неравенства полов / Сандра Лившиц Бем. – М. : Российская политическая энциклопедия, 2004. – 336 с.
2. Ткалич М.Г. Гендерна психологія : навч. посіб. / М.Г. Ткалич. – К. : Академвидав, 2011. – 248 с.
3. Ткалич М.Г. Социально-психологические особенности оценки баланса «работа – жизнь» персоналом организаций // Вестник Гродзенскага дзяржаўнага ўніверсітэта імя Янкі Купалы. Серыя 3. Філалогія. Педагогіка. Псіхалогія. – 2015. – № 1(190). – С. 136–141.
4. Ткалич М.Г. Психолого-організаційні особливості гендерної політики організацій та дискримінації на робочому місці // Science and Education a New Dimension: Pedagogy and Psychology, III (21), Issue: 43, 2015. – С. 87–91.
5. Allen, T.D. The Work–Family Role Interface: A Synthesis of the Research from Industrial and Organizational Psychology // Handbook of Psychology, edited by Irving B. Weiner. Copyright © 2013 John Wiley & Sons, Inc., pp. 698–718.
6. 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.
7. Kanter, R.M. Men and Women of the Corporation. – N.Y. : Basic Books, 1993.
8. Kimmel, M. The Gendered Society. 5th Edition / M. Kimmel. – Oxford University Press, 2012. – 528 p.
9. Work-Life Balance. A psychological Perspective / Edited by F. Jones, R.J. Burke, M. Westman. – New York, Psychology Press, 2008. – 320 p.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bem S.L. Linzy genera: Transformacija vzgljadov na problemu neravenstva polov / Sandra Livshic Bem. – М. : Rossijskaja politicheskaja jenciklopedija, 2004. – 336 s.
2. Tkalych M.H. Genderna psykhoholohiya : navch. posib. / M.H. Tkalych. – К. : Akademvydav, 2011. – 248 s.
3. Tkalych M.G. Social'no-psyhologicheskie osobennosti ocenki balansu «rabota – zhizn'» personalom organizacij // Vesnik Grodzenskaga dzjarzhaўnaga ўniversitjeta imja Janki Kupaly. Seryja 3. Filalogija. Pedagogika. Psihologija. – 2015. – № 1(190). – S. 136–141.
4. Tkalych M.H. Psykhohoho-orhanizatsiyni osoblyvosti gendernoyi polityky orhanizatsiy ta dyskryminatsiyi na robochomu misti // Science and Education a New Dimension: Pedagogy and Psychology, III (21), Issue: 43, 2015. – С. 87–91.
5. Allen, T.D. The Work–Family Role Interface: A Synthesis of the Research from Industrial and Organizational Psychology // Handbook of Psychology, edited by Irving B. Weiner. Copyright © 2013 John Wiley & Sons, Inc., pp. 698–718.
6. 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.
7. Kanter, R.M. Men and Women of the Corporation. – N.Y. : Basic Books, 1993.
8. Kimmel, M. The Gendered Society. 5th Edition / M. Kimmel. – Oxford University Press, 2012. – 528 p.
9. Work-Life Balance. A psychological Perspective / Edited by F. Jones, R.J. Burke, M. Westman. – New York, Psychology Press, 2008. – 320 p.

Karamushka, L.M., Tkalych, M.G. Gender policy of the organization and its main measures: the empirical research results. The article presents the results of empirical research into organizations' gender policy (n = 1138) focusing on the main organizations' gender policy measures: the levels of gender discrimination in the organizations and staff's work - life balance as well as the relations of these parameters with the personal and organizational factors. The investigation which used the instruments developed by the authors, found that gender discrimination in Ukrainian organizations was generally at a moderate level. It was shown that the impact of staff's socio-demographic characteristics on their perceived gender discrimination in organizations was insignificant while the impact of staff's gender-relevant characteristics was significant. It was also found that organizational characteristics played an important role in staff's perceived gender discrimination in organizations. The overall staff's work - life balance was at the average level primarily due to staff's social contacts. The authors found statistically significant associations between the work - life balance and some of staff's socio-demographic and gender-relevant characteristics as well as between some of staff's work - life balance measures and organizational characteristics. The authors discuss the importance of development and application of special gender-oriented programs to provide psychological support for staff and promote equal employment opportunities, better work - life balance and gender equality.

Keywords: staff, organizations' gender policy, gender discrimination, work - life balance.

Відомості про авторів

Карамушка Людмила Миколаївна, член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, заступник директора з науково-організаційної роботи та міжнародних наукових зв'язків Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Karamushka, Liudmila Mykolaivna, corresponding member, NAPS of Ukraine, Dr. of Psychology, Professor, Deputy Director on scientific and organizational work and international scientific communications of G.S. Kostyuk Institute of psychology of NAPS of Ukraine, Head of Laboratory of Organizational and Social Psychology, G.S. Kostyuk Institute of psychology of 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