

Ткалич М.Г.

## Психолого-організаційні особливості гендерної політики організацій та дискримінації на робочому місці

Ткалич Маріанна Григорівна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри практичної психології Запорізький національний університет, м. Запоріжжя, Україна

**Анотація.** Стаття присвячена емпіричному дослідженню психолого-організаційних детермінант гендерної політики організацій та дискримінації на робочому місці. Проаналізовані соціально-демографічні, гендерні особливості сприйняття гендерної дискримінації, а також організаційні детермінанти: тип власності, сфера діяльності, гендерний тип організації.

**Ключові слова:** гендерна політика, гендерна дискримінація, персонал організації, психолого-організаційні особливості, гендерна взаємодія персоналу

**Вступ.** Під *гендерною політикою організації* нами розуміється діяльність організації та її підрозділів, яка спрямована на здійснення 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.

Згідно дослідженням С.Л. Бем [1], М.С. Кімела [2], R.M. Kanter [6], D. Stork [7] та ін., гендерна дискримінація в організаціях є однією з перешкод на шляху становлення конструктивної гендерної політики, яка б сприяла гармонійній взаємодії в сучасних організаціях, повноцінній професійній реалізації особистості, можливістю поєднувати роботу і своє особисте, сімейне життя. Тому, на нашу думку, постає необхідність визначити уявлення персоналу про рівень гендерної дискримінації в організаціях, в яких вони працюють, задля подальшого аналізу можливостей її подолання.

**Короткий огляд публікацій за темою.** Як свідчать дослідження, S. Charlesworth et al. [4], J.K. Fletcher et al. [5], D. Stork et al. [7], через велику кількість чоловіків на керівних посадах, організаційні практики занадто спрямовані на чоловіків, а жінки більше потерпають від дискримінації. Окрім цього, до неї призводять існуючі в культурі та суспільстві гендерні стереотипи професійної діяльності [1; 2; 3] та відсутність програм балансу “робота – життя” [8], які є значущими для професійної реалізації насамперед жінок, оскільки не дозволяють їм вдало поєднувати сім'ю та роботу, а змушують обирати або кар'єру, або сім'ю.

**Мета.** Проаналізувати особливості сприйняття гендерної політики організації (а саме: гендерної дискримінації) та її вплив на гендерну взаємодію персоналу організації, визначити залежність цього сприйняття від особистісних властивостей персоналу та його соціально-демографічних характеристик і організаційних параметрів.

**Методи.** Дослідження гендерної дискримінації в сучасних українських організаціях проводилося за допомогою розробленої нами анкети з проблем гендерної дискримінації, яка містила 7 питань (див. табл. 1).

**Результати та їх обговорення.** Спочатку визначимо сутність гендерної дискримінації, а потім проаналізуємо її психолого-організаційні детермінанти (особистісні та організаційні особливості).

Загальні відомості про оцінку персоналом організацій показників гендерної дискримінації (М у стенах) та рівні гендерної дискримінації в організаціях (у %) представлена у таблиці 1.

**Таблиця 1.** Середні оцінки показників гендерної дискримінації в організаціях (М) та її рівні (у %)

№	Показники гендерної дискримінації в організації	М	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
1	Жінки в нашій організації цінуються так само як і чоловіки	5.17	13.8%	34.3%	51.9%
2	Установки стосовно жінок змінюються в нашій організації	3.33	43.2%	42.1%	14.7%
3	В нашій організації є програми рівних можливостей для чоловіків і жінок	4.72	22.3%	29.6%	48.0%
4	В нашій організації серйозно ставляться до сексуальних домагань на роботі	4.69	28.0%	19.6%	52.5%
5	В нашій організації відповідально ставляться до декретної відпустки	5.7	9.1%	24.1%	67.0%
6	В нашій організації жінки так само успішні як і чоловіки	5.57	8.8%	29.2%	62.1%
7	В нашій організації жінки потерпають від дискримінації	1.93	77.5%	17.9%	5.2%

Отже, як видно з таблиці 1, в 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. Майже половина (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 маскулітності / 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 по відношенню до жінок в організаціях ( $\chi^2 = 11.91, p < 0.01$ ): розлучені співробітники вище оцінюють ці зміни ( $M = 4.21$ ), ніж неодружені ( $M = 3.07$ ) та одружені ( $M = 3.27$ ). Можемо припустити, що відбулися зміни саме у ставленні до розлучених жінок, тобто вони більше не вважаються “неповноцінними” через те, що не мають чоловіка.

*Вікові відмінності* знайдені у відповідях на питання щодо відповідального ставлення до декретної відпустки ( $\chi^2 = 16.35, p < 0.001$ ): у віковій групі 46-60 років це ставлення оцінюють вище ( $M = 6.18$ ), ніж в групі до 27 років ( $M = 5.41$ ) та групі 28-45 років ( $M = 5.55$ ). Це можна пояснити тим, що для співробітників віком до 45 років питання декретної відпустки є важливим, тому вони оцінюють цей параметр більш критично. Окрім цього, співробітники середньої вікової групи (28-45 років) вище оцінюють рівень дискримінації жінок в організації ( $M = 2.14$ ), ніж співробітники до 27 років ( $M = 1.62$ ) та старше 45 років ( $M = 1.78$ ) ( $\chi^2 = 8.34, p < .01$ ). На нашу думку, це пов'язано з тим, що саме на віковий період 28-45 років припадає активна реалізація кар'єрних планів персоналу, спроби професійної реалізації, а отже, ставлення до можливих перешкод на цьому шляху (в тому числі і гендерних) є більш сензитивним.

*Рівень освіти* респондентів вплинув на їх оцінку однакової цінності жінок і чоловіків ( $\chi^2 = 7.66, p < .01$ ): кількість респондентів з вищою освітою (5.31), які вважають, що жінки в їх організації цінуються так само як і чоловіки більше, ніж кількість тих, хто має середньо-спеціальну ( $M = 5.03$ ) та середню ( $M = 4.49$ ) освіту. Щодо змін установок до жінок в організації, то найнижчий рівень цих змін відчувають респонденти з середньою освітою ( $M = 2.94$ ), в той час як оцінка змін респондентами з середньо-спеціальною та вищою освітою є вищою ( $M = 3.73$  та  $M = 3.19$  відповідно) ( $\chi^2 = 6.61, p < 0.04$ ). Зазначимо, що рівень освіти частіше за все пов'язаний з посадою, яку обіймає співробітник – ті, хто мають середню освіту обіймають нижчі посади, ніж ті, хто мають середньо-спеціальну або вищу – і це, звичайно, впливає на відповіді.

Визначимо зв'язок *гендерних властивостей співробітників (особистісних чинників) з особливостями гендерної взаємодії персоналу*.

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

Отже, *рівень маскулінності співробітників* в оцінці гендерної дискримінації проявляється наступним чином ( $p < 0.01$ ): чим вищий рівень маскулінності, тим вища оцінка однакової цінності жінок і чоловіків в

організаціях ( $r = 0.21$ ), програм рівних можливостей для чоловіків і жінок ( $r = 0.17$ ), успішності жінок на рівні з чоловіками ( $r = 0.21$ ); зворотно маскулінність корелює з оцінкою гендерної дискримінації жінок: чим вищий рівень маскулінності, тим нижче співробітники оцінюють її прояв ( $r = -0.19$ ). Отже, співробітники з високим рівнем маскулінності не бачать гендерної дискримінації саме щодо жінок. *Рівень фемінності співробітників* позитивно корелює ( $p < 0.01$ ) з оцінкою відповідального ставлення до декретної відпустки в організаціях ( $r = 0.2$ ), успішністю жінок ( $r = 0.17$ ) та, на рівні тенденції, – зі змінами установок в організаціях щодо жінок ( $r = 0.16$ ). Отже, 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 (див. табл. 4.13.):

– “Жінки в організаціях цінуються так само, як і чоловіки”: носії фемінної статі ( $M = 3.7$ ) та недиференційованої ( $M = 3.88$ ) оцінюють цей показник нижче, ніж носії андрогінної статі ( $M = 5.31$ ) та маскулінної ( $M = 5.5$ ), ( $r = -0.11, p < 0.01$ ).

– “В нашій організації є програми рівних можливостей для чоловіків і жінок”: найвище цей параметр оцінюють андрогіни ( $M = 4.85$ ) та носії маскулінної статі ( $M = 4.81$ ), нижче – носії фемінної статі ( $M = 3.47$ ) та недиференційованої ( $M = 3.25$ ), ( $r = -0.12, p < 0.05$ ).

– “В нашій організації серйозно ставляться до сексуальних домагань на роботі”: загалом, цей показник, як і попередній не вирізняються високою оцінкою і суттєвими відмінностями в оцінці, однак, на рівні тенденції, андрогіни більше погоджуються з цим твердженням ( $M = 4.81$ ), ніж “недиференційовані” ( $M = 4.37$ ) та “фемінні” ( $M = 4.07$ ) співробітники. Найнижче оцінюють серйозність такого ставлення носії маскулінної статі ( $M = 3.96$ ), ( $r = -0.1, p < 0.05$ ).

– “В нашій організації відповідально ставляться до декретної відпустки”: високо оцінюють цей показник андрогіни ( $M = 5.8$ ) та носії фемінної статі ( $M = 5.57$ ), нижче – “маскулінні” ( $M = 4.85$ ) та “недиференційовані” співробітники ( $M = 4.75$ ), ( $r = -0.15, p < 0.01$ ).

– “В нашій організації жінки так само успішні, як і чоловіки”: носії фемінної статі оцінюють цей параметр нижче ( $M = 4.17$ ), ніж андрогінної ( $M = 5.7$ ), маскулінної ( $M = 5.27$ ) та недиференційованої ( $M = 5.00$ ), ( $r = -0.16, p < 0.01$ ).

Отже, носії маскулінної статі особистості нижче оцінюють дискримінацію щодо жінок в організаціях, носії фемінної – навпаки вище. Андрогінні співробітники загалом всі зазначені параметри гендерної дискримінації в організаціях оцінюють вище за інших, а, отже, вони відчувають найнижчий тиск дискримінації в організаціях за статевою ознакою. На наш погляд, те, що андрогіни менше піддаються дискримінації і відчувають її пов'язано з особливостями цього психологічного типу: з високим рівнем гнучкості у взаємодії, вищою самооцінкою, багатим рольовим репертуаром, вмінням краще поратися з виникаючими складнощами та ін., в той час як носії стевотипової психологічної статі та недиференційованої, навпаки, менше схильні до такої поведінки та таких особистісних властивостей.

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 (таблиця 2., результати представлені у середніх показниках).

Таблиця 2. Гендерна дискримінація у державних та приватних організаціях (М)

№	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	В нашій організації є програми рівних можливостей для чоловіків і жінок	4.99	4.45	2.49**
4	В нашій організації серйозно ставляться до сексуальних домагань на роботі	5.11	4.47	2.68**
5	В нашій організації відповідально ставляться до декретної відпустки	6.11	5.48	3.71***
6	В нашій організації жінки так само успішні як і чоловіки	5.91	5.18	4.26***
7	В нашій організації жінки потерпають від дискримінації	1.77	2.15	- 2.41**

\*\*\* p < 0.001 / \*\* p < 0.01

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

Жінки в державних організаціях (М = 5.53) цінуються так само високо як і чоловіки, ніж це є у приватних (М = 4.82). Так само більш серйозно в державних установах ставляться до проблеми сексуальних домагань (М = 5.11) та відповідально до декретної відпустки (М = 6.11), ніж в приватних (М = 4.47 та М = 5.48 відповідно). Жінки у державних організаціях (М = 5.91) так само успішні як і чоловіки, в приватному секторі ця оцінка нижча (М = 5.18). Жінки в приватному секторі потерпають від дискримінації частіше (М = 2.15), ніж у державному (М = 1.77), хоча цей рівень і залишається низьким.

На наш погляд, це обумовлено більш високим рівнем соціальної захищеності персоналу державних підприємств. В багатьох приватних та комерційних структурах персонал працює без належного оформлення, контракту, із заробітною платою “у конвертах”, без можливостей повною мірою скористатися так званим “соціальним пакетом” (відпустка, лікарняний, декретна відпустка, кількість робочих годин, нормованість робочого часу та ін.), тому оцінка дискримінації загалом у приватних організаціях вища. Окрім цього, “соціальний пакет” більш важливий для жінок через навантаженість материнської ролі, домашніх обов'язків та ін., отже, персонал жіночої статі приватного сектору оцінює гендерну дискримінацію вище, ніж жінки, які працюють в державних організаціях. Результати аналізу уявлень щодо дискримінації жінок, які працюють в державному та приватному секторі це підтверджують так само як і загальні результати за типом власності підприємства або організації.

Також нами був проаналізований зв'язок між сферою діяльності організації та зазначеними показниками гендерної дискримінації. З точки зору опитаних, у промислово-виробничій сфері (М = 4.51) жінок цінують найменше, у освітній, медичній (М = 5.49) та сфері послуг (М = 5.47) – найбільше ( $\chi^2 = 17.27$ , p < 0.001).

Невеликі відмінності ( $\chi^2 = 9.01$ , p < 0.05) між відповідями персоналу організацій різних сфер знайдені у питанні щодо програм рівних можливостей для чоловіків та жінок – найвище їх наявність оцінена персоналом сфери соціально-правового захисту (М = 4.98), найнижче – персоналом промислово-виробничої сфе-

ри (М = 4.28). Загальна оцінка у всіх сферах – на середньому рівні.

Виявлені відмінності в оцінці серйозності ставлення до сексуальних домагань на роботі ( $\chi^2 = 15.25$ , p < 0.001): найменш серйозно до цієї проблеми ставляться на промислово-виробничих підприємствах (М = 4.2), найбільш серйозно – у сфері послуг (М = 5.3).

Оцінка успішності чоловіків і жінок в організаціях різних сфер також не є однаковою ( $\chi^2 = 37.40$ , p < 0.001): персонал промислово-виробничої сфери оцінює її нижче (М = 4.8), ніж персонал інших сфер, в освітній та медичних сферах ця оцінка на достатньо високому рівні (М = 6.01).

Як вже зазначалося вище, загалом, персонал організації вказує на відсутність або низький рівень дискримінації жінок, однак, у промислово-виробничій сфері оцінка дискримінації є вищою (М = 2.37), ніж в інших сферах ( $\chi^2 = 18.55$ , p < 0.001).

Отже, аналіз визначених нами показників гендерної дискримінації в організаціях різних сфер діяльності показав, що, при загально позитивній оцінці положення чоловіків і жінок в організаціях, персонал промислово-виробничої сфери більше відчуває наявність цієї дискримінації по відношенню до жінок. На наш погляд, положення жінок в організаціях промислово-виробничої сфери обумовлене тим, що, серед зазначених, це – найбільш «маскулінна» сфера: зазвичай її відносять до традиційно «чоловічої» діяльності. В свою чергу, освіта є традиційно «жіночою» сферою, так само медична сфера більше належить до «фемінних», як і соціально-правовий захист населення. Сфери послуг та торгівлі самі по собі є достатньо різноманітними, такими, що динамічно розвиваються та є менш консервативними, а, отже, будь-які прояви дискримінації тут є менш виразними.

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 (М = 6.01), ніж персонал гетерогендерних (М = 5.25). На наш погляд, такий результат пояснюється тим, що рівень конкуренції в гетерогендерних організаціях вищий, ніж у “жіночих” моногендерних, і тому жінкам важче досягти успіху там, де доводиться конкурувати із чоловіками, що підтверджується дослідженнями М. Kimmel, R. Kanter та ін.

**Висновки.** Гендерна політика сучасних організацій потребує змін, оскільки часто є джерелом гендерної дискримінації. Загалом гендерна дискримінація в українських організаціях виражена на помірному рівні. Аналіз психолого-організаційних чинників гендерної дискримінації показав, що чоловіки та жінки однаково бачать її рівень, вікові та освітні відмінності в уявленнях є незначними і проявляються лише в окремих питаннях, так само незначним є вплив сімейного стану. Співробітники з високим рівнем маскулінності не бачать гендерної дискримінації саме щодо жінок. Носії маскулінної статі особистості нижче оцінюють

дискримінацію щодо жінок в організаціях, носії феміної – навпаки, вище. Андрогінні співробітники відчують найнижчий тиск дискримінації в організаціях за статевою ознакою. Персонал державних підприємств відзначає нижчий рівень дискримінації, ніж персонал приватного сектору. В промислово-виробничій сфері гендерна дискримінація виражена більше, ніж в світній та медичній, сфері соціально-правового захисту населення та сфері послуг. Персонал моногендерних організацій оцінює успішність жінок вище, ніж персонал гетерогендерних.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Бем С.Л. Линзы гендера: Трансформация взглядов на проблему неравенства полов / Сандра Лившиц Бем. – М.: «Российская политическая энциклопедия», 2004. – 336 с.
2. Кімел М.С. Гендероване суспільство / М.С. Кімел. – К.: Сфера, 2003. – 490с.
3. Ткалич М.Г. Гендерна психологія: навчальний посібник / М.Г. Ткалич. – К.: Академвидав, 2011. – 248 с.
4. Charlesworth S., Baird M. Getting gender on the agenda: the tale of two organizations // Women in Management Review. 2007. Volume 22. No 5, P. 391-404.
5. Fletcher J.K., Ely R.J. Introducing Gender: Overview // Reader in Gender, work and Organization / Edited by R.J. Ely, E.G. Foldy, M.A. Scully. – Blackwell Publishing, 2003. – p. 3-9
6. Kanter R.M. Men and Women of the Corporation. – N.Y.: Basic Books, 1993.
7. Stork D., Wilson F. The new workforce reality: insights for today, implications for tomorrow // Simmons School of Management.
8. Work-Life Balance. A psychological Perspective / Edited by F. Jones, R.J. Burke, M. Westman. – New York, Psychology Press, 2008, 320 p.

#### REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

1. Boehm S.L. The lenses of gender: Transforming views on the problem neravenstva floors / Sandra Bem Livshits. - M.: "Russian Political Encyclopedia", 2004. - 336 p.
2. Kimmel M.S. Hendered Society / M.S. Kimmel. - K.: Sphere, 2003. – 490p.
3. Tkalych M.G. Gender Psychology: Tutorial / M.G. Tkalych. - K.: Akademydav, 2011. - 248 p.

**Ткалич М.Н.**

#### **Psychological and organizational characteristics of gender policy in organizations and discrimination at the workplace**

**Abstract.** The paper is devoted to the empirical study of psychological and organizational determinants of gender policy of organizations and discrimination at the workplace. The social-demographic and gender characteristics of perception of gender discrimination, as well as organizational determinants, property type, scope, type of gender were analysed.

**Keywords:** *gender politics, gender discrimination, personnel of organizations, psychological and organizational characteristics, gender interaction of personnel*

**Ткалич М.Г.**

#### **Психолого-организационные особенности гендерной политики организаций и дискриминации на рабочем месте**

**Аннотация.** Статья посвящена эмпирическому исследованию психолого-организационных детерминант гендерной политики организаций и дискриминации на рабочем месте. Проанализированы социально-демографические, гендерные особенности восприятия гендерной дискриминации, а также организационные детерминанты: тип собственности, сфера деятельности, гендерный тип организации.

**Ключевые слова:** *гендерная политика, гендерная дискриминация, персонал организаций, психолого-организационные особенности, гендерное взаимодействие персонала*